

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG DALAM
MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN TERDIDIK TINGKAT
PERGURUAN TINGGI TAHUN 2015-2018 MELALUI BURSA KERJA
KHUSUS**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Sarjan Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Strata Satu (S1) Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan
Dengan Minat Inovasi Pemerintahan**

Oleh:

IMAM SETIAWAN

145120601111063



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG DALAM
MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN TERDIDIK TINGKAT
PERGURUAN TINGGI TAHUN 2015-2018 MELALUI BURSA KERJA
KHUSUS**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Imam Setiawan

NIM: 14512060111106

Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Pembimbing Utama



George Towar Ikbal Tawakkal, S.IP., M.Si

NIK. 2010088511111001

Pembimbing Pendamping



Fathur Rahman, S.IP., MA

NIK.2011098204291001

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG DALAM MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN TERDIDIK TINGKAT PERGURUAN TINGGI TAHUN 2015-2018 MELALUI BURSA KERJA KHUSUS

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Imam Setiawan

NIM: 14512060111106

Telah uji dan dinyatakan LULUS dalam ujian Sarjana Ilmu Pemerintahan

Pada tanggal 16 Oktober 2018

Tim Penguji

Ketua Majelis Penguji



Irma Fitriana Ulfah, S.IP., M.Si.

NIK.2013048811042001

Sekretaris Majelis Penguji



Tia Subekti, S.IP., M.A

NIP.199206202018032000

Anggota Majelis Penguji I



George Towar Ikbai Tawakkal, S.IP., M.Si

NIK.2010088511111001

Anggota Majelis Penguji II



Fathur Rahman, S.IP., MA

NIK.2011098204291001

Malang, 16 Oktober 2018

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Prof. Dr. Unti Ludigdo., SE.,

NIP.196908141994021001

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Imam Setiawan
NIM : 145120601111063

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus”** adalah benar-benar karya sendiri. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi tersebut telah diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam lembar Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa, pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, 16 Oktober 2018
Yang Memberi Pernyataan,



Imam Setiawan
145120601111063

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai, maka nikmati prosesnya dan fokus menelitinya sehingga dapat menciptakan hasil karya ilmiah yang bermanfaat bagi negara”

-Imam Setiawan, 2018-

Karya Ilmiah ini dipersembahkan untuk Ibuku tersayang yang selalu mendoakan dan banting tulang untuk mencari uang kuliahku, terimah kasih ibu.

Imam

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa ta'ala, karena berkat limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :**"Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus"**.

Skripsi ini dilaksanakan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih kurang sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis dalam penyusunan laporan skripsi. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Selain itu, banyak hambatan selama proses penyusunan dan penelitian yang penulis hadapi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, tetapi Alhamdulillah dapat diatasi dengan lancar oleh penulis.

Sehubung dengan penelitian yang penulis laksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang, PT. Pharos Indonesia Cabang Wilayah Kota Malang, *Job Placement Center* Universitas Brawijaya dan Universitas Negeri Malang pada tanggal 21 Agustus 2018 sampai dengan 21 September 2018. Pada proses pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi, penulis banyak mendapatkan kritik, saran dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada penulis mengucapkan terimah kasih kepada:

1. Marjuki Hasibuan dan Rosida Sitorus sebagai kedua orangtua yang selalu memberikan dukungan moral dan spritual serta telah bekerja keras membiayai pendidikan penulis serta keluarga besar lainnya yang memberikan motivasi dan dukungan.
2. George Towar Ikbal Tawakkal, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing I yang memberikan arahan, bimbingan, pelajaran selama proses skripsi ini.
3. Fathur Rahman, S.IP., MA selaku dosen pembimbing II yang memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam perbaikan maupun penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Joko Purnomo, S.IP., MA selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.
5. Seluruh narasumber yang bersedia memberikan informasi dan waktunya untuk diwawancarai, sehingga penulis mendapatkan data yang valid untuk penyusunan karya ilmiah ini. Narasumber tersebut diantaranya Manake Bambang Triawan selaku Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, Dr. Fien Zulfikarijah, MM selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang, Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang, Marsuki S.Sos.,M.M.,M.Si.,Ph.D selaku kepala bagian tata usaha *Job Placement Center* Universitas Brawijaya, Drs. Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang, Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya, Mega selaku Alumni Universitas Negeri Malang dan Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang.

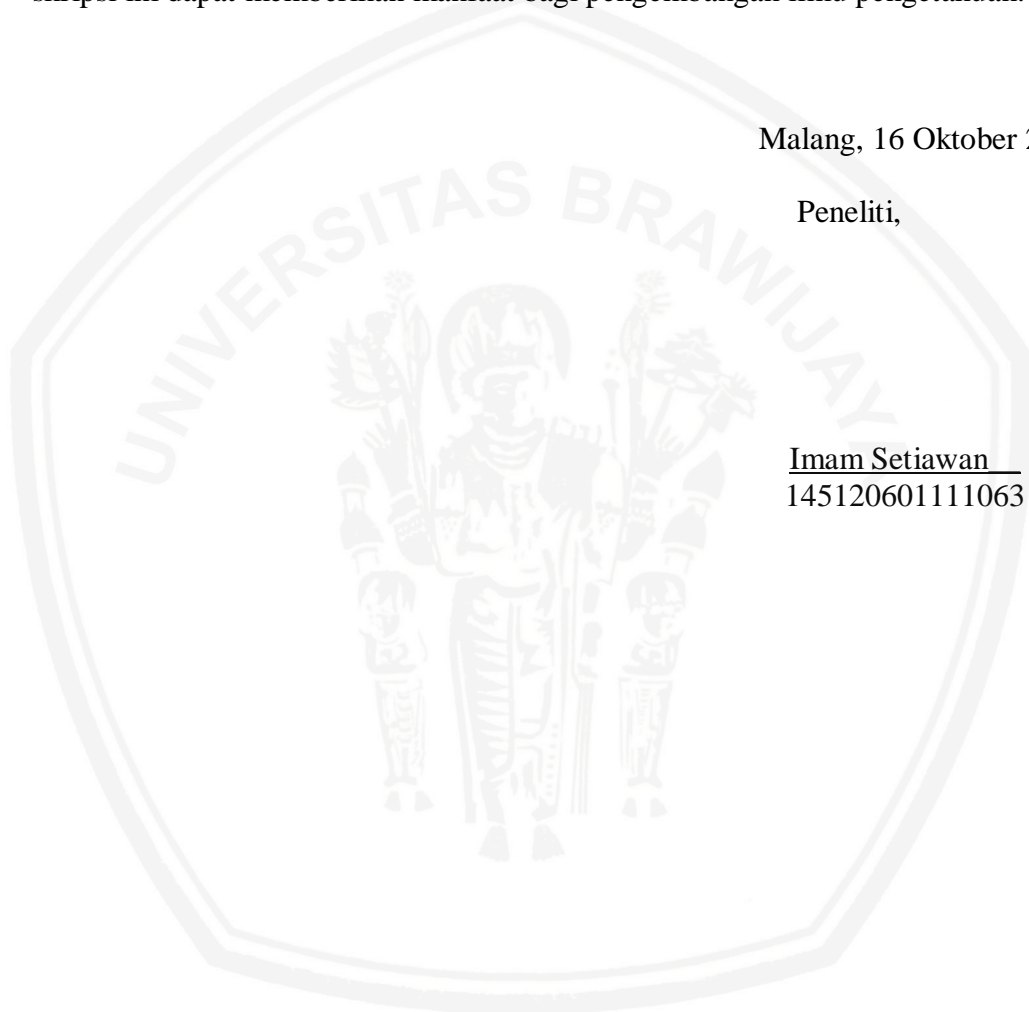
6. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya angkatan 2014.

Akhir kata, penulis berharap kepada Allah Subhanahu wa ta'ala berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 16 Oktober 2018

Peneliti,

Imam Setiawan
145120601111063



ABSTRAK

Imam Setiawan, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, 2018. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Dalam Mengatasi Pengangguran Terdidik Tingkat Perguruan Tinggi Tahun 2015-2018 Melalui Bursa Kerja Khusus. Tim Pembimbing: George Towar Ikbal Tawakkal, S.IP., M.Si dan Fathur Rahman, S.IP., MA.

Karakteristik jumlah pengangguran di Kota Malang berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Disnaker Kota Malang memiliki program Bursa Kerja Khusus sebagai strategi untuk mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi dengan melakukan kolaborasi pemerintahan antara perguruan tinggi, dan perusahaan-perusahaan di Kota Malang. Kemudian penulis memilih fokus pembahasan tentang “Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi Disnaker Kota Malang dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus dan mekanisme kolaborasi pemerintahan (universitas, pemerintah, bisnis) dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus. Dalam penelitian ini menggunakan teori *triple helix*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus melalui kolaborasi pemerintahan di Kota Malang sudah mampu memenuhi indikator dari teori *triple helix*. *Pertama*, ruang ilmu pengetahuan dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus disesuaikan peran masing-masing aktor dengan permenaker nomor 39 tahun 2016. *Kedua*, ruang konsesus yang dihasilkan bahwa Disnaker Kota Malang telah bekerjasama dengan UMM untuk menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus. *Ketiga*, ruang inovasi yang dicapai bahwa UMM telah leluasa bekerjasama dengan DU/DI untuk menempatkan lulusannya ke dunia kerja.

Kata Kunci : Bursa Kerja Khusus, Pengangguran, Kolaborasi Pemerintahan

ABTRACT

Imam Setiawan, Government Science Courses, Faculty Of Social and Political Sciences, University of Brawijaya, 2018. The Strategy of Malang City Manpower Office in overcoming tertiary educated unemployment in 2015-2018 through special job exchanges. Team Supervisor: George Towar Ikbal Tawakkal, S.IP., M.Si and Fathur Rahman, S.IP., MA.

Characteristics of the number of unemployed in Malang City based on the level of education by educated tertiary level. Malang City Manpower Office has a Job Market program as a Strategy for Discussing High School Leaders by collaborating between universities and companies in Malang City. Then the author chose the focus of the discussion on "The Strategy of Malang City Manpower Office in encouraging university graduates in 2015-2018 through the Special Employment Exchange". This research is a qualitative study using data interview methods and documentation. The purpose of the study was to find out the strategy of the Ministry of Manpower of Malang City in the implementation of the Special Employment Exchange and Universities (universities, government, business) in encouraging the level of higher education through the Special Employment Exchange. In this study using the triple helix theory. The results of the study show that in the implementation of the Special Employment Exchange through collaboration in the city of Malang, it has been able to develop indicators of the triple helix theory. First, the information space in the implementation of the Special Employment Exchange for each actor with Permenaker number 39 of 2016. Second, the consensus space produced is that the Department of Manpower of Malang City has collaborated with UMM to hold the Special Employment Exchange. Third, the innovation space that leads to UMM has worked with DU / DI to put graduates into the workforce.

Keywords: Special labor market, unemployment, government collaboration

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR ISTILAH	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Akademis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	12
 BAB II KERANGKA KONSEPTUAL	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Kerangka Teoritik.....	17
2.2.1 Teori <i>Triple Helix</i>	17
2.3 Kerangka Berfikir.....	26
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Fokus Penelitian	33
3.4. Jenis Data... ..	33
3.4.1 Data Primer.....	34
3.4.2 Data Sekunder	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1 Wawancara	35
3.5.2 Dokumentasi.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG DAN KEGIATAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)	
4.1 Kondisi Ketenagakerjaan Kota Malang.....	42
4.2 Aktor-aktor penyelenggara BKK di perguruan tinggi Kota Malang	48

4.2.1 Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	48
4.2.1.1 Visi,Misi,Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	49
4.2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	51
4.2.2 Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang	54
4.2.2.1 Visi, Misi, dan Sasaran BKK UMM	55
4.2.2.2 Struktur Organisasi Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang	56
4.2.2.3 Uraian Tugas dan Tanggungjawab perangkat Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang	57
4.2.3 <i>Job Placement</i> Center/lembaga Bursa Kerja di Universitas.....	58
4.2.3.1 Universitas Brawijaya	59
4.2.3.2 Universitas Negeri Malang	60
4.2.4 Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI).....	60
4.3 Landasan Hukum Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus.....	62

BAB V STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG DALAM MENGATASI PENGANGGURAN TERDIDIK TINGKAT PERGURUAN TINGGI TAHUN 2015-2017 MELALUI BURSA KERJA KHUSUS

5.1 Interaksi <i>Triple Helix</i>	64
5.1.1 Ruang Ilmu Pengetahuan	67
5.1.1.1 Pemerintah.....	67
5.1.1.2 Perguruan Tinggi.....	76
5.1.1.2.1 Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang.....	77
5.1.1.2.2 Universitas Brawijaya.....	84
5.1.1.2.3 Universitas Negeri Malang	87
5.1.1.3 Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/DI).....	89
5.1.2 Ruang Konsesus	91
5.1.3 Ruang Inovasi.....	93

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.	96
6.2 Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk 15 tahun keatas di Kota Malang yang menganggur menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan	2
Tabel 1.2 Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dengan Jumlah Penempatan Kerja Dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tahun 2015-2017	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator <i>Triple Helix</i>	22
Tabel 3.1 Data Informan dan Wawancara	37
Tabel 3.2 Daftar Dokumen	41
Tabel 4.1 Indikator Ketenagakerjaan di Kota Malang tahun 2015 dan 2017 .	43
Tabel 4.2 Perbandingan antara angkatan kerja, jumlah pengangguran, Jumlah Pencari kerja terdaftar dengan jumlah lowongan kerja di Kota Malang Tahun 2015-2017	44
Tabel 4.3 Jumlah penduduk 15 tahun keatas di Kota Malang yang Menganggur Menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan	46
Tabel 4.4 Perbandingan Jumlah pencari kerja dengan jumlah penempatan kerja Dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tahun 2015-2017	47
Tabel 4.5 Daftar DU/DI Mitra Kerja BKK UMM	61
Tabel 5.1 Pemetaan Aktor <i>Triple Helix</i> dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi di Kota Malang berdasarkan Nota Kesepahaman 3 Kementrian tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan	65

DAFTAR BAGAN

Halaman

Bagan 1.1 Siklus Kolaborasi Pemerintahan antara Disnaker Kota Malang, BKK UMM dan PT. Pharos Indonesia (DU/DI) Di Kota Malang	9
Bagan 2.1 Kerangka Berfikir.....	26
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	51
Bagan 4.2 Struktur Organisasi BKK UMM	56



DAFTAR ISTILAH

BKK	: Bursa Kerja Khusus adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja pada alumninya.
Bipartit	: Perundingan Bipartit tertera dalam pasal 1 ayat 10 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial adalah perundingan antara buruh atau pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
DU/DI	: Dunia Usaha dan Dunia Industri
<i>Job Fair</i>	: <i>Job Fair</i> Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja dengan waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
LPTKS	: Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
MoU	: <i>Memorandum Of Understanding</i> atau Nota Kesepahaman
PPTKLN	: Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri
PT	: Perseroan Terbatas
PDRB	: Produk Domestik Regional Bruto
SKB	: Surat Keputusan Bersama
SD	: Sekolah Dasar
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
SDM	: Sumber Daya Manusia
Tripartit	: Perundingan antara pihak-pihak yang berselisih dalam hubungan industrial dengan didamaikan oleh pihak ketiga yang netral melalui sebuah forum.
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota
UPT PK	: Unit Pelayanan Teknis Pelatihan Kerja
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan, salah satu aspek pembangunan. Peran tenaga kerja memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan daerah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja, menyediakan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Pada UUD 1945 pasal 27 ayat 2 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Angkatan kerja merupakan pelaku dalam proses pembangunan, demi berhasilnya suatu pembangunan diperlukan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Disisi lain, penciptaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Indonesia. Pembangunan di Indonesia selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, sehingga menyebabkan terjadinya ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran.

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Malang, khususnya pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Jelas bahwa populasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi lebih tinggi

dibandingkan pengangguran terdidik tingkat SD,SMP,SMA/SMK. Jumlah pengangguran terdidik didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, hal ini disebabkan jumlah lulusan yang berasal dari perguruan tinggi cukup tinggi, mengingat Kota Malang memiliki jumlah kampus yang banyak dibandingkan kota-kota lain di Jawa Timur. Alumni lulusan dari perguruan tinggi di Kota Malang yang berasal dari daerah luar Kota Malang memutuskan untuk menetap di Kota Malang, hal ini menyebabkan tingginya persaingan untuk kesempatan kerja, sehingga lowongan pekerjaan yang tersedia tidak mencukupi kebutuhan dari jumlah pencari kerja.¹ seperti data pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Jumlah penduduk 15 tahun keatas di Kota Malang yang menganggur
menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan

Tahun	Pendidikan					Jumlah Total
	SD	SMP	SMA	SMK	Perguruan Tinggi	
2015	3.911	2.707	4.178	3.871	7.394	29.606
2017	6.116	4.254	5.297	5.550	10.776	31.993

Sumber: BPS, 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terdidik didominasi oleh pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Jumlah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tersebut juga mengalami peningkatan dari tahun 2015 hingga tahun 2017. Namun pada tahun 2016 Badan Pusat Statistik Kota Malang tidak melakukan survei jumlah pengangguran, sehingga data tahun 2016 mengikuti patokan tahun 2015. Dapat dilihat jumlah pengangguran tingkat perguruan tinggi pada tahun 2015

¹Hanum. *31 Ribu Warga Kota Malang Pengangguran, Angka Tertinggi di Jawa Timur*, diakses http://www.rri.co.id/post/berita/509750/ekonomi/31_ribu_warga_kota_malang_pengangguran_angka_tertinggi_di_jawa_timur.html (pada 3 Mei 2018, pukul 10.00 WIB)

sebesar 7.394, kemudian angka pengangguran perguruan tinggi mengalami peningkatan pada tahun 2017 dengan jumlah sebesar 10.776. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya angka pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang tersebut telah mencerminkan belum efisiennya satuan pendidikan tinggi dalam mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga berdampak pada masih rendahnya kualitas angkatan kerja Kota Malang di pasar kerja.

Berbagai program dalam mengurangi jumlah pengangguran telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, seperti pelatihan keterampilan, padat karya (padat kerja), dan bursa kerja. Namun upaya yang dilaksanakan oleh Disnaker Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi belum efisien, karena diketahui bahwa penempatan kerja untuk kualifikasi pencari kerja tingkat perguruan tinggi juga masih sedikit terserap, seperti data pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dengan Jumlah Penempatan Kerja
dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tahun 2015-2017

Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja Terdaftar			Penempatan Kerja		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DI	6	1	14	4	0	0
DII	3	3	3	2	0	0
DIII	123	99	143	215	9	5
S1	355	254	705	871	9	91
S2	9	12	29	2	0	0
Total	496	369	894	1094	18	96

Sumber: *Dinas Tenaga Kerja Kota Malang*, 2018.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tersebut, jumlah pencari kerja terdaftar lebih tinggi dari jumlah penempatan kerja, dapat dilihat dari terus menurunnya angka penempatan kerja pada tahun 2015-2017 yakni dari 1.094 pada tahun 2015 menjadi hanya 96 orang saja pada tahun 2017. Hal tersebut berbanding terbalik dengan angka pencari kerja yang terus meningkat dari 496 pada tahun 2015 naik menjadi 894 pada tahun 2017. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa peran Disnaker Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi belum efisien.

Disnaker Kota Malang sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan perlu melakukan strategi yang menekankan pada kolaborasi antara perguruan tinggi dan industri untuk mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Disnaker memiliki strategi alternatif dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi yakni melalui program Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

Strategi Disnaker Kota Malang yakni berupaya melibatkan perguruan tinggi dan dunia usaha/ dunia industri (DU/DI) dalam program Bursa Kerja Khusus. Pada tahun 2015 Disnaker menerapkan strateginya dengan melakukan sosialisasi penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus ke Universitas Negeri Malang, Universitas Brawijaya dan Universitas Muhammadiyah Malang. Alasan dasar mengapa hanya tiga universitas tersebut sebagai target Disnaker yaitu disebabkan oleh anggaran

yang *non-budgeter* untuk program BKK perguruan tinggi, dan jumlah pegawai bidang perluasan kesempatan kerja yang mengurus pengelolaan BKK hanya tiga pegawai. Oleh karena itu Disnaker Kota Malang hanya menerapkan strateginya dengan menargetkan hanya tiga perguruan tinggi untuk diberikan sosialisasi BKK. Tujuan sosialisasi penyelenggaraan BKK tersebut adalah untuk meningkatkan pelayanan perluasan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi, sehingga diharapkan dapat memudahkan perguruan tinggi untuk menyerap dan menyalurkan alumninya ke dunia usaha/ dunia industri.

Berdasarkan hasil upaya Disnaker dalam melibatkan tiga perguruan tinggi tersebut, hanya Universitas Muhammadiyah Malang yang mengajukan prosedural perizinan Bursa Kerja Khusus pada tahun 2017. Pada tahun 2018 BKK disahkan dan implementasi kerjasama antara Disnaker dengan UMM berjalan pada tahun 2018 dengan melibatkan dunia usaha/ dunia industri (DU/DI) sebagai pencari tenaga kerja ke BKK UMM. Program Bursa Kerja Khusus ini telah diamankan secara yuridis dalam perjanjian kerjasama antara Kemendikbud, dan Kemnaker No.076/IJ/1993 dan No Kep.215/MEN/1993 tentang pembentukan Bursa Kerja dan Panduan Penyelenggaraan Bursa kerja di satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi. Kebijakan tersebut telah diperbaharui pada tahun 2016, yakni perjanjian kerjasama antara Kemnaker, Kemenristekdikti, dan Kemendikbud tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan. Dalam pelaksanaannya berpedoman pada Permenaker No. 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja.

Berdasarkan konstitusi tersebut, telah dijelaskan bahwa Disnaker Kota Malang sebagai perangkat daerah yang berwenang dan bertugas dalam memberikan izin, pembinaan dan monitoring kepada BKK. Satuan pendidikan tinggi yang mendirikan BKK berwenang untuk melakukan pelayanan antarkerja, dan bertugas melakukan pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantaraan kerja. Dunia usaha/ dunia industri sebagai mitra kerja Bursa Kerja Khusus yang berperan untuk memberikan informasi pasar kerja kepada BKK dan Disnaker Kota Malang. Namun konstitusi tersebut berdasarkan fakta bahwa Disnaker tidak melakukan monitoring ke BKK UMM dan BKK UMM tidak memberikan laporan kegiatan BKK kepada Disnaker Kota Malang, padahal kegiatan pertukaran informasi aktifitas BKK tersebut telah diamanatkan dalam Permenaker No.39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja pasal 67 bahwa BKK harus memberikan laporan kegiatan BKK dan Disnaker harus melakukan monitoring BKK.

Selain itu masih minimnya peran Disnaker sebagai regulator yang bertugas untuk menciptakan informasi yang kredibilitas, sehingga menyebabkan ketidakpercayaan antarsektor. Faktanya bahwa hasil sosialisasi hanya UMM yang mengajukan prosedural BKK pada tahun 2017. Alasan UB dan UMM berdasarkan hasil riset bahwa perguruan tinggi yaitu UB dan UM beralasan bahwa peran perguruan tinggi hanya memberikan informasi, pelatihan, pengembangan diri bagi mahasiswa serta alumni dalam memasuki dunia kerja, dan sebagai penghubung ke dunia usaha/ dunia industri (DU/DI). UB memiliki unit pelayanan antarkerja yaitu JPC/UPKK UB dan UM memiliki unit pelayanan

antarkerja yaitu IKA (Ikatan Alumni) Universitas Negeri Malang. Salah satu permasalahan, bahwa perguruan tinggi yang melakukan pelayanan antarkerja selain lembaga Bursa Kerja Khusus tidak diperbolehkan melakukan pelayanan antarkerja seperti IKA UM dan UPKK UB.²

Berdasarkan Permenaker No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja telah disebutkan pada pasal (20), petugas antarkerja merupakan petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja. Pasal (12) pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Pasal (3) pelayanan antarkerja meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, bimbingan jabatan, dan perantara kerja. pelayanan antarkerja dapat diberlakukan di perguruan tinggi melalui program lembaga Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan unit pelayanan yang memiliki kewenangan kepada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dari Dinas Tenaga Kerja untuk memberikan pelayanan antarkerja kepada alumninya.

Berdasarkan konstitusi tersebut seharusnya perguruan tinggi harus berinisiatif juga dalam menciptakan kolaborasi bersama antara Disnaker dan industri dalam mentaati aturan-aturan yang telah disepakati oleh pemerintah pusat yaitu perjanjian bersama antara Kemnaker dan Kemenristekdikti untuk menyelenggarakan BKK di satuan pendidikan. Selain itu harus mentaati aturan-

² Permenaker No. 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja pasal 20

aturan yang telah ditentukan di Permenaker No.39 Tahun 2016. Namun pada faktanya perguruan tinggi dan Disnaker masih beroperasi pada ranah-ranah yang saling terpisah. Sinergisitas perlu dilaksanakan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja bagi para alumni-alumni perguruan tinggi, dengan adanya BKK diharapkan dapat mempermudah pengelolaan pelayanan antarkerja bagi mahasiswa dan alumninya. Pemerintah sebagai regulator dan fasilitator, perguruan tinggi sebagai pengembang sumber daya manusia (SDM) dan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) bertugas memberikan informasi pasar kerja.

Selain upaya dengan perguruan tinggi, Disnaker Kota Malang juga berupaya meningkatkan kolaborasi dengan pihak DU/DI untuk meningkatkan jejaring informasi pasar kerja bagi BKK, sehingga tidak hanya menegakkan hukum ketenagakerjaan saja, melainkan menjemati antara DU/DI dan BKK dalam bekerjasama. Salah satu objek DU/DI yang peneliti telusuri adalah PT. Pharos Indonesia, karena PT. Pharos Indonesia telah mewakili DU/DI lainnya dalam memberikan informasi peran DU/DI dalam memberikan informasi pasar kerja. Peran tersebut telah diamanatkan dalam Permenaker No 39 tahun 2016 tentang penempatan kerja yaitu pada pasal 41 ayat 2 yang berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja harus melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui antarkerja. Selain itu pada pasal 42 ayat 1 berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat”. Berikut gambar siklus dari kerjasama

Disnaker Kota Malang, BKK UMM dan PT. Pharos Indonesia (DU/DI) dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi Kota Malang:

Bagan 1.1

Siklus Kolaborasi Pemerintahan antara Disnaker Kota Malang, BKK UMM dan PT.Pharos Indonesia (DU/DI) di Kota Malang



Sumber: Diolah oleh penulis, 2018

Siklus kolaborasi antara Disnaker Kota Malang, BKK UMM dan DU/DI di Kota Malang menyimpulkan dari penjelasan peran masing-masing aktor yaitu BKK UMM, Disnaker, PT. Pharos Indonesia (DU/DI) dalam berkolaborasi mengatasi masalah pengangguran melalui Bursa Kerja Khusus. Pedoman secara yuridisnya yakni Permenaker No. 39 Tahun 2016 dan Perjanjian Kerjasama antara Kemnaker, Kemendikbud dan Kemenristekdikti. Disnaker berperan dalam mengeakkan hukum ketenagakerjaan ke perguruan tinggi dan DU/DI, dan berperan memfasilitasi BKK UMM dalam bekerjasama dengan DU/DI. PT. BKK UMM sebagai penyelenggara BKK memiliki kewenangan untuk melakukan

pelayanan antarkerja bagi mahasiswa dan alumninya. BKK bekerjasama dengan Disnaker yakni Disnaker memberikan pembinaan, dan pengawasan kegiatan BKK. DU/DI sebagai pemberi kerja bertugas menyampaikan informasi pasar kerja ke BKK UMM, dan dapat merekrut tenaga kerja dari Disnaker dan BKK UMM.

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti uraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan-permasalahan terkait Strategi Disnaker dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui kolaborasi penyelenggaraan BKK antara Disnaker, perguruan tinggi dan dunia usaha/ dunia industri (DU/DI). Kolaborasi yang efektif dapat diwujudkan melalui komunikasi, kerjasama dan fleksibilitas, sehingga menciptakan sebuah inovasi. Oleh karena itu peneliti melaksanakan penelitian dengan judul **“Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka terdapat rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus ?

2. Bagaimana kolaborasi pemerintahan antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, PT. Pharos Indonesia (DU/DI) dan BKK UMM dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus.
2. Untuk mengetahui kolaborasi pemerintahan antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, PT. Pharos Indonesia (DU/DI) dan BKK UMM dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yakni, manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan mampu untuk menggambarkan secara teoritis mengenai strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus.

2. Sebagai tinjauan dan rujukan yang dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya yang sejenis

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rekomendasi yang ditujukan baik itu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai penganggungjawab dalam penanganan masalah pengangguran dan sebagai fasilitator dan regulator dalam berkolaborasi dengan universitas dan swasta/perusahaan. Universitas Muhammadiyah Malang sebagai penyelenggara Bursa Kerja Khusus dan PT. Pharos Indonesia (DU/DI) di Kota Malang sebagai pihak pencari tenaga kerja untuk melaksanakan kerjasama dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus (BKK).
2. Sebagai sarana uji teori bagi peneliti untuk dapat memahami dengan baik dan benar teori serta aplikasinya kepada masyarakat.

BAB II

KERANGKA KONSEPTUAL

Bab ini akan menguraikan bab II yang berisikan tentang beberapa sub-bagian penting. *Pertama*, Penelitian terdahulu akan menyampaikan tentang perbandingan penelitian dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga menjadi acuan peneliti untuk melaksanakan penelitian. *Kedua*, kerangka teori yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis hasil data yang dikumpulkan dalam penelitian. *Ketiga*, kerangka pemikiran dipaparkan peneliti, kerangka pemikiran akan dapat membantu peneliti dalam mempermudah proses penelitian tersebut.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan peneliti melalui penelitian ada sebelumnya sebagai bahan acuan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan peneliti pada umumnya menggunakan topik pembangunan ketenagakerjaan, khususnya pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang. Fokus penelitian ini pada strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus. Beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan oleh peneliti sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Pembeda Penelitian
1	Roby Cahyadi Kurniawan (2013). Analisis Pengaruh PDRB, UMK, dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Malang tahun 1980 – 2011	<p>a) PDRB memiliki pengaruh negatif terhadap pengangguran terbuka. Hal diindikasikan bahwa peningkatan pertumbuhan PDRB di Kota Malang sejalan dengan diikutinya penurunan pengangguran terbuka di Kota Malang.</p> <p>b) UMK memiliki pengaruh positif terhadap pengangguran terbuka.</p> <p>c) Inflasi mempunyai pengaruh positif terhadap pengangguran terbuka.</p> <p>d) Investasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap pengangguran terbuka.</p>	<p>a) Penelitian tersebut menganalisis tentang pengaruh secara positif atau negatif dari <i>variable</i> PDRB, UMK, dan Inflasi terhadap tingkat pengangguran di kota Malang tahun 1980 – 2011</p> <p>b) Lokasi Penelitian di Kota Malang</p>
2	Sofiatuz Zahroh (2017). Analisis Pengaruh PDRB, Angkatan kerja dan Upah Minimum terhadap pengangguran di Kota Malang	a) PDRB mempunyai pengaruh positif dengan jumlah pengangguran di Kota Malang. jika jumlah PDRB naik maka diikuti dengan peningkatan jumlah pengangguran di	a) Penelitian tersebut menganalisis tentang Pengaruh secara positif atau negatif dari <i>variable</i> PDRB, angkatan kerja, dan upah minimum terhadap

		<p>Kota Malang.</p> <p>b) Angkatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pengangguran di Kota Malang. Jika angkatan kerja meningkat, maka jumlah pengangguran juga ikut meningkat. Hal itu disebabkan oleh, ketidak seimbangan antara tingginya jumlah angkatan kerja , namun tidak di imbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan, sehingga mengakibatkan semakin banyaknya jumlah pengangguran.</p>	<p>pengangguran di Kota Malang pada tahun 2010 – 2014.</p> <p>b) Lokasi Penelitian di Kota Malang</p>
3	<p>Zakiah Addini Setyaningrum (2016). Analisis Pengaruh PDRB, Jumlah Penduduk, dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota terhadap Pengangguran di Malang Raya</p>	<p>a) <i>Variable</i> PDRB, jumlah penduduk, dan upah minimum kabupaten/ kota berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Kota Malang</p> <p>b) PDRB berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat pengangguran. Ketika PDRB meningkat, maka tingkat pengangguran ikut meningkat.</p>	<p>a) Penelitian tersebut menganalisis tentang Pengaruh secara positif atau negatif dari <i>variable</i> PDRB, Jumlah Penduduk, dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota terhadap Pengangguran di Malang Raya tahun 2004 – 2013</p> <p>b) Lokasi penelitian di Malang Raya: Kabupaten Malang, Kota Malang dan Kota Batu.</p>

4	Eriec Priageng Yanuar (2016). Peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dalam upaya menurunkan angka pengangguran di Malang (Studi Kasus: UPT PK PPTKLN Wonojati dan UPT PK Singosari)	a) Peran UPT PK PPTKLN Wonojati dan UPT PK Singosari dalam menurunkan angka penganggura di Malang yaitu UPT PK Wonojati sebagai tempat pelatihan kerja yang bersifat pertanian, pengelolaan hasil pertanian, pelatihan keterampilan perhotelan dan UPT Pk Singosari sebagai tempat pelatihan elektro dan mesin.	a) Penelitian tersebut menganalisis tentang pelaksanaan UPT PK Kabupaten dan Kota Malang dalam menurunkan angka pengangguran.pada tahun 2015. b) Lokasi penelitian di Kabupaten Malang dan Kota Malang. .
5	Nuraini Wina Fiskarina (2017). Strategi pemberdayaan perempuan guna mengurangi pengangguran oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tahun 2012 – 2015	a) Strategi pemberdayaan perempuan oleh Disnaker melakukannya dengan cara menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja, dan hasilnya sesuai dengan kebutuhan pasar dan kesempatan kerja. Disnakertrans Kota malang juga menerapkan perspektif WID, hal tersebut dibuktikan dengan adanya program peningkatan kesempatan kerja.	a) Penelitian ini menganalisis strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pemberdayaan perempuan guna mengurangi pengangguran pada tahun 2012 – 2015. b) Lokasi Penelitian di Kota Malang

Sumber: Hasil olahan penulis dari berbagai sumber, 2018.

Berdasarkan sejumlah pemaparan dari tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu, penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah disebutkan. Penelitian ini mengandung hal baru karena pemikiran dalam penelitian ini menitik beratkan pada studi strategi dengan cara kolaborasi pemerintahan antara universitas, industri dan pemerintah dalam menyelenggarakan program Bursa Kerja Khusus dengan tujuan untuk mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Dalam penelitian terdahulu sudah ada mengkaji tentang strategi dalam mengatasi pengangguran di Kota Malang, namun penelitiannya dilihat dari perspektif pemberdayaan perempuan. Hal yang menarik dalam penelitian ini yaitu penelitian ini mengkaji secara akademis tentang kolaborasi pemerintahan dalam memberlakukan program Bursa Kerja Khusus demi terwujudnya pengentasan pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi.

2.2 Kerangka Teoritik

Pada sub bab ini, penelitian menjelaskan tentang beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan judul yang telah dipilih. Kerangka teori digunakan sebagai acuan dasar dalam menganalisis lebih dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2.2.1 Teori *Triple Helix*

Kalimat *triple helix* memiliki makna yaitu 3 (tiga) *stakeholders* atau pemangku kepentingan. *Triple helix* dipopulerkan oleh Etzkowitz & Leydesdorff

pada tahun 1990-an. *Triple helix* merupakan metode pembangunan kebijakan berbasis inovasi. *Triple helix* merupakan model yang menjelaskan bagaimana pemerintah, industri dan perguruan tinggi harus saling berhubungan dan interaksi intensif dalam rangka untuk menghasilkan pengetahuan serta teknologi baru yang relevan dalam menciptakan inovasi strategi.³ Ketiga *stakeholders* memiliki peranan penting dalam mendorong inovasi. Kalangan pemerintah sebagai regulator dan fasilitator dalam menciptakan, menjamin dan menjaga stabilitas hubungan kolaboratif antar akademisi dan industri dengan regulasi yang kondusif. Kalangan akademisi sebagai penghasil ilmu pengetahuan dan teknologi. Kalangan bisnis sebagai pelaku yang berperan dalam memberikan keuntungan ekonomi dan kemanfaatan bagi masyarakat.⁴

Triple helix dapat digunakan sebagai strategi untuk menciptakan sinergitas antara universitas, industri, dan pemerintah dalam menciptakan inovasi. Melalui *triple helix* diharapkan dapat menciptakan ilmu pengetahuan yang berujung pada inovasi yang memiliki potensi kapitalisasi ilmu pengetahuan. Konsep *triple helix* sering digunakan sebagai kerangka normatif antara peneliti untuk pemahaman interaksi antara aktor kunci dalam inovasi sebuah sistem. Selain itu juga menjadi strategi umum yang digunakan pemerintah dalam mengembangkan inovasi suatu kebijakan. Alasan utama model ini muncul, karena perkembangan ekonomi mengarah pada ekonomi berbasis pengetahuan serta implikasinya yang membuat posisi inovasi menjadi penting. Inovasi akan bisa berkembang ketika ada

³ Subarsono, Agustinus. 2015. *Kebijakan Publik dan Pemerintahan Kolaboratif isu isu kontemporer*. Yogyakarta: Gava Media. Hal 227.

⁴ Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). *The Dynamics of Innovation: From National Systems and 'Mode 2' to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. Research Policy, 29(2), 109-123.

kolaborasi antara perguruan tinggi, industri dan pemerintah. Model *tripel helix* dikonsentrasikan pada interaksi, hubungan-hubungan antar lembaga dan kolaborasi. Jika secara tradisional lembaga pemerintahan, pendidikan tinggi dan bisnis masing-masing beroperasi dalam ranah-ranah yang saling terpisah satu dari yang lainnya maka model *triple helix* menegaskan pentingnya hubungan-hubungan yang berjejaring. Fokus perhatian dalam model *tripel helix* adalah pada permasalahan bagaimana ketiga arena kelembagaan yang berbeda- arena akademik, bisnis dan pemerintah dapat melakukan interaksi dan pertukaran sumber-sumber pengetahuan.⁵

Berdasarkan teori *triple helix*, jika dikaitkan dengan permasalahan penelitian ini dapat dikontekstualisasikan bahwa Disnaker Kota Malang sebagai unsur pelaksana teknis otonomi daerah dan pusat yang bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan, khususnya mengatasi masalah pengangguran. Perguruan tinggi sebagai pengembang kualitas SDM, dan Industri/perusahaan (dunia usaha) harus saling berhubungan dan berinteraksi secara intensif dalam rangka mewujudkan pemerataan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi di Kota Malang. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan inovasi kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi.

Konsep *triple helix* menjelaskan juga bahwa ketiga aktor *triple helix* (industri, pemerintah, universitas) harus selalu berinteraksi secara intensif dalam membentuk ruang pengetahuan (*knowledge spaces*), ruang pengetahuan yang

⁵ Yuliar. 2014. *Governance Teknologi di Masyarakat : Sebuah Pendekatan Jejaring Aktor*. Jurnal Sosioteknologi Edisi 7. Hal 1-12

dimaksud yakni ketiga *stakeholders* tersebut sudah memiliki pemahaman dan pengetahuan yang setara. Ketiga *stakeholders* tersebut dapat membuat komitmen dan kesepakatan bersama. Komitmen dan kesepakatan bersama tersebut mengarah pada penyatuan visi misi untuk menciptakan kebijakan berbasis inovasi.

Interaksi antara pemerintah, industri dan universitas dalam menciptakan kebijakan berbasis inovasi tersebut dapat dianalisis dari tiga tahapan interaksi *triple helix* yaitu ruang ilmu pengetahuan, ruang konsesus dan ruang inovasi, penjelasan 3 (tiga) tahapan tersebut sebagai berikut:

1. Ruang ilmu pengetahuan

Tahap ini *triple helix* (universitas, industri, pemerintah) mulai berpartisipasi dalam pertukaran informasi, ide-ide dan gagasan-gagasan. Wacana-wacana dan konsepsi tumbuh subur dan senantiasa dimantapkan bersama. Jika dikontektualisasikan dalam permasalahan penelitian bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, satuan perguruan tinggi di Kota Malang dan industri wilayah Kota Malang saling berhubungan dan berinteraksi untuk melakukan pertukaran informasi, sehingga satu dengan lainnya mengetahui kebutuhan-kebutuhan antar pihak.

2. Ruang Konsesus

Tahapan ini *triple helix* mulai membentuk sebuah kesepakatan dan kesepakatan bersama melalui sebuah ruang interaksi ilmu pengetahuan. Sirkulasi interaksi informasi yang kredibilitas dapat menimbulkan rasa kepercayaan antar *stakeholders* bersangkutan, sehingga rasa kepercayaan tersebut dapat menciptakan dukungan-dukungan terhadap terciptanya

sebuah konsesus atau kesepakatan bersama antar *stakeholders*. Jika dikontekstualisasikan bahwa sirkulasi kolaborasi pemerintahan antara Tenaga Kerja Kota Malang, satuan perguruan tinggi di Kota Malang dan industri wilayah Kota Malang dapat terjalin dengan lancar apabila adanya kreadibilitas yang diinisiatifkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk menimbulkan kepercayaan antar lembaga bersangkutan. Rasa kepercayaan dapat menciptakan sebuah kepaahaman dan kesepakatan bersama antar pihak.

3. Ruang Inovasi

Tahap ini *triple helix* mulai melaksanakan Kebijakan berbasis inovasi strategi. Inovasi yang tercipta telah terformalisasi dan bertransformasi menjadi kapitalisasi ilmu pengetahuan. Kapitalisasi pengetahuan dapat diketahui dari terealisasinya sebuah konsesus melalui kolaborasi *triple helix*. Ruang inovasi yang dapat mempercepat proses pembangunan. Sirkulasi ini selalu berusaha menciptakan kebaruan (inovasi) dan inovasi sering mengubah struktur yang telah ada, atau destruksi kreatif yang berarti, munculnya inovasi baru di dalam proses pembangunan. Inovasi baru tersebut berupa munculnya realisasi bisnis, realisasi produk baru, partisipasi dari institusi finansial (misalnya, *Seed Capital*, *Angel Capital*, *Venture Capital*) dan dukungan pemerintah berupa insentif, penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak kekayaan intelektual (HKI) dan sebagainya.

Berdasarkan 3 (tiga) tahapan-tahapan interaksi diatas, peran *triple helix* perlu dianalisis dalam pelaksanaan kolaborasinya untuk menciptakan kebijakan berbasis inovasi. Analisa peran *triple helix* dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Triple Helix

Dimensi Triple Helix	Indikator Triple Helix	Sumber
Intelektual	Pendampingan	Disperindag dan Etzkowitz, 2008
	Konsep Manajemen	
	Jaringan	
Bisnis	Kerjasama	Oscar, 2010
	Perlindungan	
	Iklim Bisnis	
Pemerintah	Peraturan Pemerintah	Disperindag dan Etzkowitz, 2008
	Undang-Undang	
	Kebijakan	

Sumber: Hasil olahan penulis dari berbagai sumber, 2018.

Berdasarkan tabel 2.3, interaksi *Triple Helix* dapat dianalisis melalui peran Triple Helix yaitu intelektual, bisnis dan pemerintah. Penjelasan mengenai peran masing-masing aktor *Triple Helix* sebagai berikut:

1. Intelektual atau perguruan tinggi

Perguruan tinggi memainkan peran sentral dalam pelaksanaan *triple helix*.

Perguruan tinggi diuntut untuk mengikuti perkembangan pembangunan ekonomi berbasis pengetahuan. Oleh karena itu perguruan tinggi pada awalnya hanya berperan pada “*teaching and research*” harus merubah perannya menjadi “*community service*”, “*regional development*”, “*regional engagement*”, “*regional innovation organization*” dan “*academic entrepreneurialism*”. Peran baru tersebut kemudian dikenal dengan istilah “*third mission*” atau “mode 2, agar peran tersebut bisa dimainkan dengan baik, maka perlu ada perubahan paradigma dalam

pengelolaan universitas dari “pengajaran dan penelitian” menjadi lembaga yang bisa memberikan kontribusi langsung pada pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui pengetahuan dan teknologi yang dihasilkan. Dengan kata lain, universitas harus menjalankan perannya sebagai “*entrepreneurial university*”. Universitas tidak hanya melakukan pengajaran dan penelitian saja, melainkan juga “*support the process of spinning off their research into a network of industrial firm and business ventures*”. Selain itu, universitas juga hendaknya mengembangkan kajian-kajian yang sifatnya lintas disiplin dan lintas lembaga.

Meskipun konteks konsep *tripel helix* adalah bagaimana menumbuhkan inovasi melalui kemitraan universitas, industri dan pemerintah, tetapi universitas juga memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi lulusannya. Maka dari itu, *tripel helix* bisa diadopsi sebagai salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan tenaga kerja di Indonesia. Melalui pendekatan *tripel helix*, universitas bisa merancang dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Selain kurikulum, universitas bisa mendapatkan tambahan pendanaan untuk penelitian sehingga kuantitas dan kualitas penelitian bisa ditingkatkan.

2. Bisnis

Hal-hal yang bisa dilakukan industri adalah pertama, industri harus merubah pola pikir terhadap universitas. Industri harus menempatkan universitas sebagai mitra strategis untuk pengembangan penelitian yang bisa mendukung pengembangan industri. Agar ini bisa berjalan dengan baik maka industri harus

membuat komitmen kerja sama jangka panjang dengan universitas agar universitas bisa lebih fokus mengembangkan ilmu pengetahuan dan lulusan yang bisa menjawab tantangan dunia industri. Selanjutnya, industri bisa memanfaatkan laboratorium penelitian universitas untuk memperkuat penelitian yang mendukung perkembangan industri melalui pengiriman peneliti industri ke universitas dan sekaligus melakukan penelitian bersama dengan peneliti dari universitas. Kolaborasi ini akan menghasilkan produk penelitian yang tidak hanya bisa meningkatkan ilmu pengetahuan namun juga menjawab tantangan yang dihadapi industri.⁶

3. Pemerintah

Pemerintah memainkan peran utama dalam mengatur universitas dan industri melalui sebuah kebijakan yang dapat menciptakan kolaborasi. Konsep Triple Helix sering digunakan oleh pemerintah untuk strategi menciptakan sinergitas antara pemerintah, industri dan akademisi dalam menciptakan inovasi. Agar *tripel helix* bisa berperan dalam pengembangan SDM di Indonesia, maka beberapa masalah harus diselesaikan. *Pertama*, pemerintah harus mengembangkan kebijakan yang bisa meningkatkan kepercayaan di antara universitas dan industri. Kepercayaan tersebut bisa mendorong komunikasi dan keterbukaan di antara mereka. Melalui komunikasi yang baik, universitas bisa mendapatkan masukan untuk pengembangan kurikulum sedang industri bisa memperoleh hasil penelitian yang bisa dikembangkan ke dalam produk. Selain itu universitas dan industri bisa bekerja sama untuk mengindikasikan ide-ide penelitian yang bisa digunakan

⁶ *Ibid*, hal. 227-229.

untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh industri dan masyarakat. Agar hal tersebut bisa berjalan maka pemerintah perlu mengembangkan *road map tripel helix* yang salah satu isinya adalah kriteria universitas yang akan dijadikan “*research university*” dan sekaligus pendanaannya.

Kedua, pemerintah Indonesia juga harus membuat kebijakan yang mendorong dan memperkuat kajian-kajian atau program studi “*multidisciplinary, transdisciplinary and cross-institutional*”. Dengan melakukan kajian tersebut, universitas bisa menghasilkan lulusan yang bisa memahami permasalahan dan pemecahan secara komprehensif. Selain itu, pendekatan tersebut bisa menjadikan lulusan universitas menjadi lebih kreatif dan inovatif karena mereka terbiasa mempelajari sesuatu dari berbagai perspektif. *Ketiga*, Pemerintah Indonesia harus mengembangkan kebijakan pendanaan penelitian yang harus melibatkan praktisi dari masyarakat atau industri dan sekaligus memberikan insentif bagi universitas yang berhasil melakukan kolaborasi. Dengan modal tersebut, peneliti di universitas akan berinteraksi dan berkomunikasi dengan praktisi sehingga masing-masing akan berusaha memahami masalah yang ada. Selain itu, universitas bisa menggunakan perusahaan dalam satu industri untuk tempat “magang” kerja dan penelitian sehingga mahasiswa setelah lulus sudah punya pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian penjelasan dimensi dan indikator diatas, jika dikontekstualisasikan pada permasalahan penelitian bahwa apakah kegiatan dan kurikulum dari universitas telah relevan atau tidak dengan kebutuhan industri. Perguruan tinggi di Kota Malang perlu memformulasikan strategi dan kebijakan bersama pemerintah terkait akademik dalam merespon tuntutan dunia industri dan

masyarakat. Apakah kebijakan pemerintah telah bijaksana dalam mendorong kolaborasi antar sektor untuk mewujudkan keberhasilan program Bursa Kerja Khusus dan diterapkan di seluruh satuan pendidikan tinggi di Kota Malang. Industri di Kota Malang dalam teori *triple helix* harus mendekatkan diri dan terbuka pada universitas di Kota Malang, sehingga SDM universitas bisa berkolaborasi dengan SDM dari industri. Jika konsep tersebut bisa dijalankan, maka peluang dalam menciptakan pemerataan kesempatan kerja dapat dimaksimalkan untuk kepentingan masyarakat, khususnya para alumni-alumni perguruan tinggi di Kota Malang.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Tujuan dari pembuatan kerangka pemikiran agar mempermudah peneliti dalam menyusun alur penelitian hingga hasil akhir yang diharapkan. Maka dari itu kerangka berfikir dapat diketahui pada bagan 2.3 sebagai berikut:

Bagan 2.3

Kerangka Berfikir

Permasalahan

1. Jumlah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi merupakan jumlah dominan dibanding tingkat pendidikan lainnya. Oleh karena itu Disnaker mengupayakan pengentasan pengangguran dengan upaya kolaborasi antara Disnaker, perguruan tinggi dan industri dalam program Bursa Kerja Khusus.
2. Tidak adanya kontrol ke BKK UMM oleh Disnaker. BKK UMM tidak memberikan laporan aktifitas kegiatan BKK ke Disnaker. Hal tersebut telah diatur dalam Permenaker No.39 Tahun 2016.
3. Disnaker kurang maksimal dalam menyampaikan informasi yang kredibilitas, sehingga menyebabkan ketidakpercayaan antara Disnaker dan UB, dan UM dalam menyepakati untuk menyelenggarakan BKK.
4. Adanya hambatan dari Disnaker menyelenggarakan strateginya yaitu anggaran bersifat *non-budgeter* dan pegawai bidang perluasan kesempatan kerja hanya tiga pegawai yang mengurus pengelolaan BKK. Sehingga menyebabkan mobilitas pegawai sangat terbatas.



1. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus tahun 2015-2018.
2. Kolaborasi Pemerintahan antara Disnaker Kota Malang, PT.Pharos Indonesia (DU/DI), dan BKK UMM dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus tahun 2015-2018.

Teori *Triple Helix*

Triple helix adalah model yang menjelaskan bagaimana pemerintah, industri dan universitas saling berhubungan dan interaksi intensif dalam rangka untuk menciptakan pengetahuan dan teknologi yang relevan.

Triple helix dapat dinilai bekerja dari analisa tahapan interaksi *triple helix* dan analisa peran *triple helix*.

1. Tahapan interaksi *triple helix* yaitu ruang pengetahuan, ruang konsesus dan ruang inovasi
2. Peran *triple helix* dapat dilihat dari 3 (tiga) dimensi yaitu perguruan tinggi, bisnis dan pemerintah



Hasil Penelitian

Interaksi *triple helix*

1. Ruang Ilmu Pengetahuan

Pemerintah : Disnaker Kota Malang memiliki strategi yaitu melakukan upaya kolaborasi dengan perguruan tinggi yaitu UB, UM dan UMM melalui program BKK. Hal tersebut bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja bagi alumni perguruan tinggi. Pada tahun 2015, Disnaker telah memberikan sosialisasi BKK, namun hasilnya hanya UMM yang berpartisipasi. Tahun 2018 UMM mendirikan BKK, dan bermitra kerja dengan Disnaker dan DU/DI Kota Malang. Peran Disnaker hanya memberikan izin tanda daftar pendirian BKK, pembinaan BKK, dan monitoring aktifitas BKK. Selain itu Disnaker juga bermitra dengan DU/DI untuk menerima informasi pasar kerja dan menjembatani BKK dan DU/DI dalam bekerjasama.

Perguruan Tinggi

1. BKK UMM : BKK UMM merupakan mitra kerja Disnaker sebagai unit porses antarkerja yang bertugas memberikan informasi pasar kerja, bimbingan karir, penyaluran alumni ke DU/DI. Peran kerjasamanya yakni memberikan laporan kegiatan BKK ke Disnaker, kemudian menyalurkan tenaga kerja ke DU/DI.

2. UB : UB pernah mendapatkan sosialisasi tahun 2015 oleh Disnaker, namun tidak ikut Berpartisipasi dalam program BKK. JPC UB berpendapat bahwa perguruan tinggi tugasnya hanya mendidik bukan menyerap tenaga kerja, karena hal tersebut merupakan tugasnya Disnaker.
3. UM : UM merupakan salah satu perguruan tinggi yang diberikan sosialisasi BKK tahun 2015, namun tidak ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan BKK dikarenakan SDM masih belum mencukupi untuk mengisi struktural BKK.

Bisnis

PT. Pharos Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bekerjasama dengan BKK UMM. Kerjasama dengan Disnaker, PT. Pharos memiliki kewajiban sesuai Permenaker 39 tahun 2016 untuk memberikan informasi pasar kerja ke BKK dan Disnaker Kota Malang.

Ruang Konsesus :Hasil sosialisasi bahwa pada tahun 2017, UMM mengajukan prosedural perizinan pendirian BKK dan sah tahun 2018 sebagai mitra kerja Disnaker sebagai penyelenggara BKK. Pedoman Kerjasama telah diatur dalam Permenaker 39 tahun 2016 bahwa Disnaker berperan sebagai pemberi izin tanda daftar BKK, pembinaan dan monitoring BKK. Sedangkan BKK UMM berperan sebagai pemberi informasi pasar kerja, penyaluran tenaga kerja bagi alumni atau calon alumni ke DU/DI, serta melakukan kerjasama dengan DU/DI dengan memberikan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan DU/DI. DU/DI bekerjasama dengan BKK dan Disnaker dengan berperan memberikan informasi pasar kerja sesuai pedoman Permenaker 39 tahun 2016.

Ruang Inovasi :

1. Inovasi yang tercipta yaitu terformalisasinya PKMA UMM menjadi status BKK UMM. BKK UMM berkolaborasi dengan Disnaker dan DU/DI sehingga menciptakan kemudahan bagi UMM untuk bekerjasama dengan DU/DI.
2. Inovasi strategi tercipta yaitu Disnaker mengupayakan pada tahun 2018 dengan merumuskan kebijakan sosialisasi dan pembinaan untuk perguruan tinggi, hasilnya untuk tahun 2019 akan diadakan sosialisasi ke 15 perguruan tinggi dan pembinaan yang intensif ke BKK UMM, sehingga harapannya dapat menciptakan pemerataan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi di Kota Malang.

Sumber: Diolah oleh penulis, 2018

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan bab III yang berisikan bagian tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Bagian tersebut terdiri dari jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data. Bagian – bagian tersebut digunakan untuk menyusun dan menulis hasil penelitian.

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan prosedur atau strategi untuk mengetahui sesuatu dengan langkah sistematis, sedangkan metode yaitu untuk mengkaji dalam mempelajari peraturan–peraturan suatu metode pada sebuah penelitian.⁷ Metode penelitian adalah tahapan dasar– dasar kajian yang mendasari penelitian. Metode penelitian mengemukakan secara teknis tentang strategi yang digunakan dalam sebuah penelitian.⁸ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif pada dasarnya bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui pemahaman yang mendalam dengan cara deskripsi dalam bentuk bahasa dan kata-kata, dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁹ Selain itu juga metode kualitatif memiliki tujuan untuk

⁷Nawawi, Hadari. 2001. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press. Hal. 10

⁸Endaswara, Suwardi. 2006. *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. Hal.5

⁹*Ibid.* hlm. 31

menggambarkan, mengungkapkan dan menggambarkan, menjelaskan.¹⁰ Hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk menggunakan metodologi kualitatif terkait strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK).

Selanjutnya penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Pada penelitian deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan adalah kata-kata, gambar sehingga tidak menekankan pada angka-angka.¹¹ Penelitian deskriptif kualitatif tidak melakukan manipulasi pada *variabel-variable* bebas, akan tetapi menggambarkan fenomena sosial apa adanya. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat sesuai dengan fakta-fakta, sifat-sifat atau hubungan antar fenomena yang diselediki.¹² Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah metode riset yang menggunakan berbagai sumber data (sebanyak mungkin data) yang bisa digunakan untuk meneliti, menguraikan dan menjelaskan secara komprehensif berbagai aspek individu, kelompok, suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis.¹³ Menurut Lincoln dan

¹⁰*Ibid.* hlm. 7

¹¹Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 18

¹²Asep S.H dan E.Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 11

¹³Kriyanto. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal. 65

Guba, penggunaan studi kasus sebagai suatu metode penelitian kualitatif memiliki beberapa keuntungan diantaranya: ¹⁴

1. Studi kasus dapat menyajikan pandangan dari subjek yang diteliti
2. Studi kasus menyajikan uraian menyeluruh mirip dengan apa yang dialami seseorang dalam kehidupan sehari-hari
3. Studi kasus merupakan sarana efektif untuk menunjukkan hubungan antara peneliti dan responden.
4. Studi kasus dapat memberikan uraian mendalam yang diperlukan bagi penilaian atau transferabilitas.
5. Studi kasus terbuka bagi penelitian atas konteks yang turut berperan bagi pemaknaan atas fenomena dalam konteks tersebut.

Dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu atau suatu kelompok atau suatu kejadian, peneliti bertujuan memberikan uraian yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti.¹⁵ Setiap analisis kasus mengandung data berdasarkan wawancara, data berdasarkan pengamatan, data dokumenter, kesan dan pernyataan orang lain mengenai kasus tersebut. Pendekatan studi kasus menyediakan peluang untuk menerapkan prinsip umum terhadap situasi-situasi spesifik atau contoh-contoh yang disebutkan kasus-kasus. Analisis studi kasus menunjukkan kombinasi pandangan, pengetahuan dan kreativitas dalam mengidentifikasi dan membahas isu-isu dari sudut pandang teori dan riset yang relevan serta merancang strategi realistis dan layak untuk mengatasi situasi problematik yang teridentifikasi dalam kasus.¹⁶ Pada penelitian ini, peneliti menggunakan studi kasus deskriptif. Studi kasus deskriptif adalah bertujuan untuk melacak suatu peristiwa, menggambarkan, dan menemukan fenomena yang ada dalam peristiwa tersebut untuk melukiskan realitas sosial

¹⁴Mulyana. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 201

¹⁵ Kriyanto, *Op.cit.* hlm 66

¹⁶Mulyana, *Op.cit.* hlm. 201

secara kompleks.¹⁷ Dalam rangkaian wawancara penelitian, peneliti lebih mengutamakan pertanyaan “bagaimana dan “mengapa” dalam serangkaian peristiwa kontemporer. Adapun permasalahan mengenai analisis strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus. Peneliti berupaya menemukan, menggali, dan menggambarkan peristiwa dengan memperkecil peluang untuk melakukan kontrol terhadap apa yang akan dikaji.¹⁸

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kota Malang, karena fokus peneliti pada strategi Dinas Tenaga Kerja dalam masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus. Secara khusus berfokus pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, Perkantoran Terpadu Gedung B Lt.3 Jl, Mayjen Sungkono Malang, karena Dinas Tenaga Kerja memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Malang. Selain itu penelitian ini melibatkan Universitas Muhammadiyah Malang sebagai penyelenggara Bursa Kerja Khusus (BKK). Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang sebagai satuan pendidikan tinggi yang memiliki unit pelayanan antarkerja serta perusahaan-perusahaan yang bermitra dengan BKK UMM dan alumni-alumni perguruan tinggi yang berlatarbelakang warga Kota Malang.

¹⁷Yin, R. K. 2003. *Case Study Research: Design and Methods (3rd ed)*.Thousand Oaks, CA: Sage. Hal. 5-8

¹⁸*Ibid*, hlm. 13

3.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK). Penelitian ini akan lebih menekankan secara terperinci strategi Disnaker Kota Malang melalui kolaborasi dengan perguruan tinggi dan industri dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang efektif bagi pemerintah terkait kolaborasi dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) di Kota Malang.

3.4 Jenis Data

Data merupakan suatu keterangan dari sebuah objek penelitian yang didapat di lokasi penelitian. Data adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keterangan suatu fakta dan fakta tersebut ditemui oleh peneliti di lokasi penelitian.¹⁹ Seorang peneliti harus dapat memberikan data secara faktual, dan dapat membawa hasil penelitian dengan diulas oleh peneliti melalui tulisan ilmiah dalam bentuk laporan penelitian. Data penelitian tergolong menjadi 2 bagian yaitu data primer dan data sekunder.

¹⁹Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana. Hal.119.

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian.²⁰ Data primer diperoleh melalui sumber pertama data dihasilkan. Data tersebut dapat berwujud wawancara, atau bukti transaksi dll.²¹ Data yang diperoleh tersebut merupakan data mentah yang digunakan untuk tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan yang memperolehnya. Dalam penelitian ini, wawancara dan observasi berkaitan dengan menemukan “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penurunan angka pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK)”.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan peneliti. Data sekunder memiliki 2 bagian yaitu *internal* data dan *eksternal* data. Data internal diperoleh melalui instansi terkait. Data sekunder diperoleh dari luar instansi terkait.²² Data sekunder diperoleh dari internal yang berkaitan dengan penelitian ini berupa produk hukum seperti Undang - Undang Ketenagakerjaan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tahun 2015-2017 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK), dll. Data sekunder yang diperoleh dari eksternal didapat dalam bentuk studi kepustakaan buku, *website online*, jurnal, majalah, serta data tertulis lainnya yang dapat memberikan keterangan faktual.

²⁰*Ibid*, Hal. 122

²¹Umar, Huesin. 2003. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akutansi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utara. Hal. 84.

²²Burhan Bungin, *Op.Cit.* hlm 122

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dicari dalam suatu penelitian harus menggunakan metode-metode, sumber-sumber tertentu dengan menggunakan alat instrumen dalam sebuah penelitian. Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti membutuhkan teknik pengumpulan data agar dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan dari fokus penelitian. Oleh karena itu peneliti menguraikan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

3.5.1 Wawancara

Instrumen pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan wawancara untuk wawancara semi terstruktur. Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan peneliti.²³ Wawancara merupakan pertanyaan yang diajukan peneliti secara lisan kepada informan untuk meminta keterangan terkait permasalahan yang diteliti. Dalam wawancara, pengumpulan data harus berpedoman pada wawancara yang benar-benar dimengerti oleh pewawancara, sebab peneliti yang menanyakan dan yang menjelaskan kepada informan.²⁴ Jadi dalam pelaksanaan wawancara, peneliti harus menggali seluk beluk keterangan dari informan untuk mengumpul data yang dibutuhkan dalam menyusun laporan penelitian.

²³Marzuki. 1995. *Metodologi Riset*, Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta. hlm. 57

²⁴Sanafiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Hal. 52.

Daftar pertanyaan wawancara pertama ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan *open ended questions* dan digunakan untuk menjadi penghubung informan dengan memberi ruang untuk memperluas topik tertentu. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirancang untuk memaksimalkan deskripsi informan menceritakan pengalaman mereka saat melakukan segala kegiatan berkaitan dengan strategi dalam mengatasi pengangguran. Pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam daftar wawancara pertama merupakan hasil dari pertanyaan penelitian utama.

Peneliti bisa menambahkan beberapa pertanyaan tambahan selain yang tercantum pada daftar pertanyaan wawancara, yang masih berhubungan dengan jawaban masing-masing informan. Jika jawaban informan terlalu sulit untuk dimengerti, peneliti bisa mencari klarifikasi melalui pertanyaan lain yang mencerminkan penjelasan kembali ke informan, untuk memperoleh akurasi. Semua informan ditanyakan pertanyaan yang sama sesuai dengan daftar pertanyaan wawancara.

Teknik penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling (*purposive sampling*). Teknik ini digunakan apabila informan yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitiannya. Hal tersebut dikarenakan pada teknik *purposive sampling* penentuan informan tidak dilihat berdasarkan strata, kedudukan, pedoman maupun wilayah akan tetapi lebih didasarkan pada tujuan dan pertimbangan tertentu yang tetap berhubungan dengan pokok permasalahan penelitian. Informan penelitian merupakan salah satu hal yang cukup penting agar penelitian dapat diselesaikan dengan baik. Adapun jenis informan yang peneliti wawancarai adalah *key informan* dan *support informan*.

Key informan yaitu informan yang di bidang tertentu atau pihak-pihak yang terkait dan *support informan* yaitu informan yang dapat memberikan informasi pendukung tentang pandangannya terhadap sebuah permasalahan publik dan kebijakan. Informan penelitian merupakan subjek penting dalam pengumpulan data penelitian. maka penulis menentukan informan untuk melakukan wawancara sebagai berikut.

Tabel 3.1
Data Informan dan Wawancara

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Manake Bambang Triawan	Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	Informan Kunci
2	Erry Harto Prabowo	Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang	Informan Kunci
3	Fien Zulfikarijah	Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang	Informan Kunci
4	Rekha	Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang	Informan Kunci
5	Marsuki	Kepala Bagian Tata Usaha Job Placement Center Universitas Brawijaya	Informan pendukung
6	Taat Setyohadi	Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang	Informan pendukung
7	Shafira	Alumni Universitas Muhammadiyah Malang (Warga Kota Malang)	Informan pendukung
8	Tiara	Alumni Universitas Brawijaya (Warga Kota Malang)	Informan pendukung
9	Adit	Alumni Universitas Negeri Malang (Warga Kota Malang)	Informan pendukung

Sumber: Hasil olahan penulis, 2018

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut peneliti memilih informan dengan alasan sebagai berikut:

1. Manake Bambang Triawan selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang merupakan informan kunci yang dapat memberikan informasi secara pelaksanaan teknis terkait penyelenggaraan program Bursa Kerja Khusus.
2. Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang merupakan informan kunci yang dapat memberikan informasi secara kebijakan makro, mikro terkait penyelenggaraan program Bursa Kerja Khusus.
3. Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang merupakan informan kunci yang dapat memberikan informasi secara kebijakan dan pelaksanaan teknis penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus (BKK) UMM.
4. Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang merupakan informan kunci yang dapat memberikan informasi terkait kolaborasi perusahaan dengan Disnaker Kota Malang dan BKK UMM.
5. Marsuki selaku Kepala Bagian Tata Usaha *Job Placement Center* Universitas Brawijaya merupakan informan pendukung yang dapat memberikan informasi terkait pandangannya terhadap program Bursa Kerja Khusus (BKK), dan pandangan terkait strategi dalam

mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja.

6. Drs. Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang merupakan informan pendukung yang dapat memberikan informasi terkait pandangannya terhadap program Bursa Kerja Khusus (BKK), dan pandangan terkait strategi dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja.
7. Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang berlatar belakang warga Kota Malang menjadi informan pendukung dalam memberikan pandangan terkait pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang, serta dapat memberikan pandangannya terhadap lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK).
8. Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya berlatar belakang warga Kota Malang menjadi informan pendukung dalam memberikan pandangan terkait pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang, serta dapat memberikan pandangannya terhadap lembaga Bursa Kerja yaitu *Job Placement Center*.
9. Adit selaku Alumni Universitas Negeri Malang berlatar belakang warga Kota Malang menjadi informan pendukung dalam memberikan pandangan terkait pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang, serta dapat memberikan pandangannya terhadap penyelenggaraan Bursa Kerja di Universitas Negeri Malang

Peneliti memilih beberapa informan di atas merupakan subjek yang peneliti anggap sebagai informan kunci dan pendukung dalam menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang Tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK).

3.5.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data berupa catatan atau dokumen yang telah tersedia.²⁵ Teknik pengumpulan data ini berkaitan dengan data sekunder, karena peneliti dapat menduplikasikan atau mencatat dokumen-dokumen yang dibutuhkan telah ada baik dari instansi terkait, lembaga, maupun organisasi. Peneliti juga mengkaji data atau berita yang dimuat di *website* Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, Badan Pusat Statistik Kota Malang, serta surat kabar (*online*) yang mengulas tentang strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus.

Penulis akan mendokumentasikan data yang telah ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, karena Dinas Tenaga Kerja merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang berwenang menangani permasalahan ketenagakerjaan di Kota Malang. Penulis juga meminta dokumentasi dari pihak yang bekerjasama dengan Disnaker dalam pelayanan Bursa Kerja Khusus (BKK). Data yang penulis ambil yaitu sebagai berikut:

²⁵*Ibid*, hlm. 53

Tabel 3.2
Daftar Dokumen

No	Nama Dokumen
1	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Tahun 2015 – 2017
2	Laporan Akhir <i>Mapping</i> Data dan Informasi Tenaga Kerja Kota Malang Tahun 2017
3	Proposal Pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang
4	Laporan Semester 1 2018 <i>Job Placement Center</i> Universitas Brawijaya
5	Kerangka Acuan Kerja (KAK) kegiatan pembinaan Bursa Kerja Khusus tahun 2019

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

3.6 Teknik Analisis Data

Suatu penelitian tentu peneliti membutuhkan tahapan-tahapan mulai dari metode pengumpulan data hingga penyusunan laporan penelitian. Maka dari itu dibutuhkan analisis data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data model Miles dan Huberman. Model interaktif menurut Miles dan Huberman dalam pandangan model interaktif, ada tiga jenis kegiatan analisis yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan:²⁶

1. Pengumpulan data adalah sebuah proses pengumpulan data dari lapangan menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan proses pengumpulan data dari wawancara dan dokumentasi.
2. Kondensasi data, proses penyaringan hasil pengumpulan data, menyederhanakan, baik dari hasil wawancara maupun dokumentasi yang didapatkan.
3. Penyajian data, proses pengumpulan data informasi yang membahas hubungan-hubungan dari objek penelitian, sehingga memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dari data yang diperoleh di lapangan.
4. Penarikan kesimpulan, melakukan pencatatan dalam mengatur sebab akibat dan melakukan kesimpulan sesuai hasil penelitian.

²⁶Hamid. 2013. Patilima. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. hlm. 100-101

BAB IV

GAMBARAN UMUM KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG DAN KEGIATAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)

Pada bab ini akan menjelaskan tentang profil ketenagakerjaan Kota Malang, gambaran umum profil Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang dan DU/DI yang bekerjasama dengan BKK UMM dalam rangka penyelenggaraan program Bursa Kerja Khusus yang digagas oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dengan tujuan untuk mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018.

4.1 Kondisi Ketenagakerjaan Kota Malang

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan uang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja adalah penduduk yang sedang melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang bersekolah, mereka yang sudah bekerja, dan mereka yang mengurus rumah tangga. Tenaga Kerja terbagi menjadi 2 yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. angkatan kerja yaitu mereka yang memiliki pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena suatu sebab. Bukan angkatan kerja yaitu mereka yang bersekolah, mengurus rumah tangga tanpa mendapat upah, lanjut usia, cacat jasmani dan sebagainya, dan tidak melakukan suatu kegiatan yang

dapat dimasukkan kedalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, ataupun mencari pekerjaan.

Tabel 4.1

Indikator Ketenagakerjaan di Kota Malang, 2015 dan 2017

Jenis Kegiatan	2015	2017
Penduduk 15 tahun ke atas	671.937	684.015
Angkatan kerja	406.935	443.035
Penduduk yang bekerja	377.329	411.042
Pengangguran	29.606	31.993
Bukan angkatan kerja	265.002	240.980
Sekolah	115.451	76.669
Mengurus rumah tangga	122.571	136.231
Lainnya	26.980	28.080
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	60,56%	64,77%
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	7,28%	7,22%
Pekerja penuh	325.106	341.475
Pekerja tidak penuh	52.223	69.567
Setengah penganggur	15.086	21.175
Paruh waktu	37.137	48.392

Sumber: *Dinas Tenaga Kerja Kota Malang*, 2018.

Kegiatan ekonomi di masyarakat membutuhkan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja disebut sebagai kesempatan kerja. Kesempatan yaitu suatu keadaan yang menggambarkan terjadinya lapangan kerja (pekerjaan) untuk diisi pencari kerja. Kesempatan kerja di Indonesia dijamin dalam UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari bunyi UUD 1945 pada pasal 27 ayat 2 itu jelas bahwa pemerintah berkewajiban untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, karena hal ini berhubungan dengan usaha masyarakat untuk mendapatkan penghasilan. Kota Malang merupakan daerah yang memiliki jumlah

pengangguran tertinggi di Jawa Timur pada tahun 2015 dan tahun 2017. Pada tahun 2015, Kota Malang peringkat ke-dua setelah Kota Kediri dengan jumlah pengangguran sebesar 29,606, serta jumlah tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,28%. Pada tahun 2017, Kota Malang peringkat ke-satu di Jawa Timur dengan jumlah pengangguran sebesar 31.993, serta dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,22%. Permasalahan ketenagakerjaan di Kota Malang, tidak jauh beda permasalahan ketenagakerjaan di kota-kota lainnya, antara lain rendahnya kualitas tenaga kerja, yang erat kaitannya dengan tingkat pendidikan masyarakat. Jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja, sehingga menyebabkan meningkatnya angka pengangguran.

Tabel 4.2
Perbandingan antara angkatan kerja, jumlah pengangguran, jumlah pencari kerja terdaftar dengan jumlah lowongan Kerja di Kota Malang tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Pengangguran	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	Jumlah Lowongan Kerja
2015	406.935	29.606	2.875	2,418
2016	406.935	29.606	779	380
2017	443.035	31.993	1,722	914

Sumber: *Disnaker Kota Malang*, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah angkatan kerja sangat berpengaruh terhadap persaingan pencari kerja untuk mendapatkan lowongan pekerjaan, sehingga pencari kerja yang tersisihkan akan menganggur. Pada tahun 2015, jumlah pencari kerja terdaftar sebesar 2,875, angka tersebut tidak sebanding dengan jumlah lowongan kerjanya sebesar 2,418. Ketidakseimbangan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan tersebut juga dialami pada tahun 2016 dan tahun 2017. Tahun 2016 jumlah pencari kerja

terdaftar sebesar 779, namun lowongan kerja hanya 380. Pada tahun 2017 jumlah pencari kerja sebesar 1,722, namun tidak sebanding dengan jumlah lowongan kerjanya yaitu sebesar 914. Ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang lebih besar dibanding dengan lowongan pekerjaan tersebut, sehingga menyebabkan angka pengangguran semakin meningkat.

Pengangguran merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Malang, khususnya pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Jelas bahwa populasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi lebih tinggi dibandingkan pengangguran terdidik tingkat SD,SMP,SMA/SMK. Jumlah pengangguran terdidik didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, hal ini disebabkan jumlah lulusan yang berasal dari perguruan tinggi cukup tinggi, mengingat Kota Malang memiliki jumlah kampus yang banyak dibandingkan kota-kota lain di Jawa Timur. Alumni lulusan dari perguruan tinggi di Kota Malang yang berasal dari daerah luar Kota Malang memutuskan untuk menetap di Kota Malang, hal ini menyebabkan tingginya persaingan untuk kesempatan kerja, sehingga lowongan pekerjaan yang tersedia tidak mencukupi kebutuhan dari jumlah pencari kerja.²⁷ seperti data pada tabel berikut ini.

²⁷Hanum. *31 Ribu Warga Kota Malang Pengangguran, Angka Tertinggi di Jawa Timur*, diakses http://www.rri.co.id/post/berita/509750/ekonomi/31_ribu_warga_kota_malang_pengangguran_angka_tertinggi_di_jawa_timur.html (pada 3 Mei 2018, pukul 10.00 WIB)

Tabel 4.3
Jumlah penduduk 15 tahun keatas di Kota Malang yang menganggur
menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan

Tahun	Pendidikan					Jumlah Total
	SD	SMP	SMA	SMK	Perguruan Tinggi	
2015	3.911	2.707	4.178	3.871	7.394	29.606
2017	6.116	4.254	5.297	5.550	10.776	31.993

Sumber: BPS, 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terdidik didominasi oleh pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Jumlah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tersebut juga mengalami peningkatan dari tahun 2015 hingga tahun 2017. Namun pada tahun 2016 Badan Pusat Statistik Kota Malang tidak melakukan survei jumlah pengangguran, sehingga data tahun 2016 mengikuti patokan tahun 2015. Dapat dilihat jumlah pengangguran tingkat perguruan tinggi pada tahun 2015 sebesar 7.394, kemudian angka pengangguran perguruan tinggi mengalami peningkatan pada tahun 2017 dengan jumlah sebesar 10.776. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya angka pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi di Kota Malang tersebut telah mencerminkan belum efisiennya satuan pendidikan tinggi dalam mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga berdampak pada masih rendahnya kualitas angkatan kerja Kota Malang di pasar kerja.

Berbagai program dalam mengurangi jumlah pengangguran telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, seperti pelatihan keterampilan, padat karya (padat kerja), dan bursa kerja (*online*, dan *job market fair*). Namun upaya yang dilaksanakan oleh Disnaker Kota Malang

dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi belum efisien, karena diketahui bahwa penempatan kerja untuk kualifikasi pencari kerja tingkat perguruan tinggi juga masih sedikit terserap, seperti data pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dengan Jumlah Penempatan Kerja
dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tahun 2015-2017

Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja Terdaftar			Penempatan Kerja		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
DI	6	1	14	4	0	0
DII	3	3	3	2	0	0
DIII	123	99	143	215	9	5
S1	355	254	705	871	9	91
S2	9	12	29	2	0	0
Total	496	369	894	1094	18	96

Sumber: *Dinas Tenaga Kerja Kota Malang*, 2018.

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tersebut, jumlah pencari kerja terdaftar lebih tinggi dari jumlah penempatan kerja, dapat dilihat dari terus menurunnya angka penempatan kerja pada tahun 2015-2017 yakni dari 1.094 pada tahun 2015 menjadi hanya 96 orang saja pada tahun 2017, hal tersebut berbanding terbalik dengan angka pencari kerja yang terus meningkat dari 496 pada tahun 2015 naik menjadi 894 pada tahun 2017. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi belum efisien, oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan strategi yaitu melakukan kolaborasi antara Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, swasta/industri dan perguruan tinggi dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus.

4.2 Aktor-aktor penyelenggara BKK di Perguruan Tinggi Kota Malang

Pembangunan ketenagakerjaan di Kota Malang merupakan sebuah cara dari pemerintahan Kota Malang untuk menciptakan kualitas dan kuantitas tenaga kerja di Kota Malang. Dalam proses pembangunan ketenagakerjaan, ada aktor-aktor yang berperan penting dalam kebijakan-kebijakannya salah satunya program BKK yang digagas oleh Pemerintah Kota Malang. Aktor-aktor tersebut yaitu Pemerintah Kota Malang yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai unsur pelaksana teknis daerah maupun pusat, Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang sebagai lembaga pelaksana penyaluran, penyuluhan, dan bimbingan di perguruan tinggi, dan Dunia Usaha/ Dunia Industri yang bermitra dengan BKK Universitas Muhammadiyah Malang. Tiga *Stakeholders* tersebut menjalin kemitraan sesuai dengan konstitusi yang berlaku yakni Surat Keputusan Bersama (SKB) Tiga Kementrian tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan dan Permenaker No. 39 tahun 2016.

4.2.1 Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKP) sebagai unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintah daerah. Disnaker mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kota Malang nomor 7 tahun 2016 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah dan peraturan Walikota Malang nomor 30 tahun 2016 tentang uraian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota

Malang. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang beralamat di Perkantoran Gedung B Lt. 3 Jl. Mayjen Sungkono Malang telp. 0341-751534. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja sebanyak 28 orang Pegawai Negeri Sipil. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang saat ini dipimpin oleh seorang Plt. Adalah dr. Supranoto, M.Kes.²⁸

4.2.1.1 Visi,Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai salah satu pelaku pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Disnaker memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran sebagai berikut:²⁹

A. Visi

Terwujudnya tenaga kerja yang kompetitif, sukses transmigrasi, terjalinnya hubungan industrial yang harmonis, dan perlindungan tenaga kerja, menuju pelayanan prima.

B. Misi

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang :

1. Membina dan mengembangkan tenaga kerja melalui pelatihan dan keterampilan kerja yang mempunyai daya saing untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja.
2. Menumbuhkembangkan kesempatan kerja.
3. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenagakerjaan dalam bekerja, serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.

C. Tujuan

Tujuan yang ingin diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam kurun waktu 5 tahun (2014 s/d 2018), Disnaker mempunyai tujuan yang akan dicapai yaitu: ³⁰

²⁸ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, 2017.

²⁹ *Ibid.*

1. Terwujudnya tenaga kerja yang terampil/kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja dan perluasan kesempatan kerja.
2. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif dan perbaikan syarat kerja.

D. Sasaran

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu ditentukan sasaran yang akan dicapai. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam urusan yang spesifik, terukur dan dalam kurun waktu yang pendek. Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu :³¹

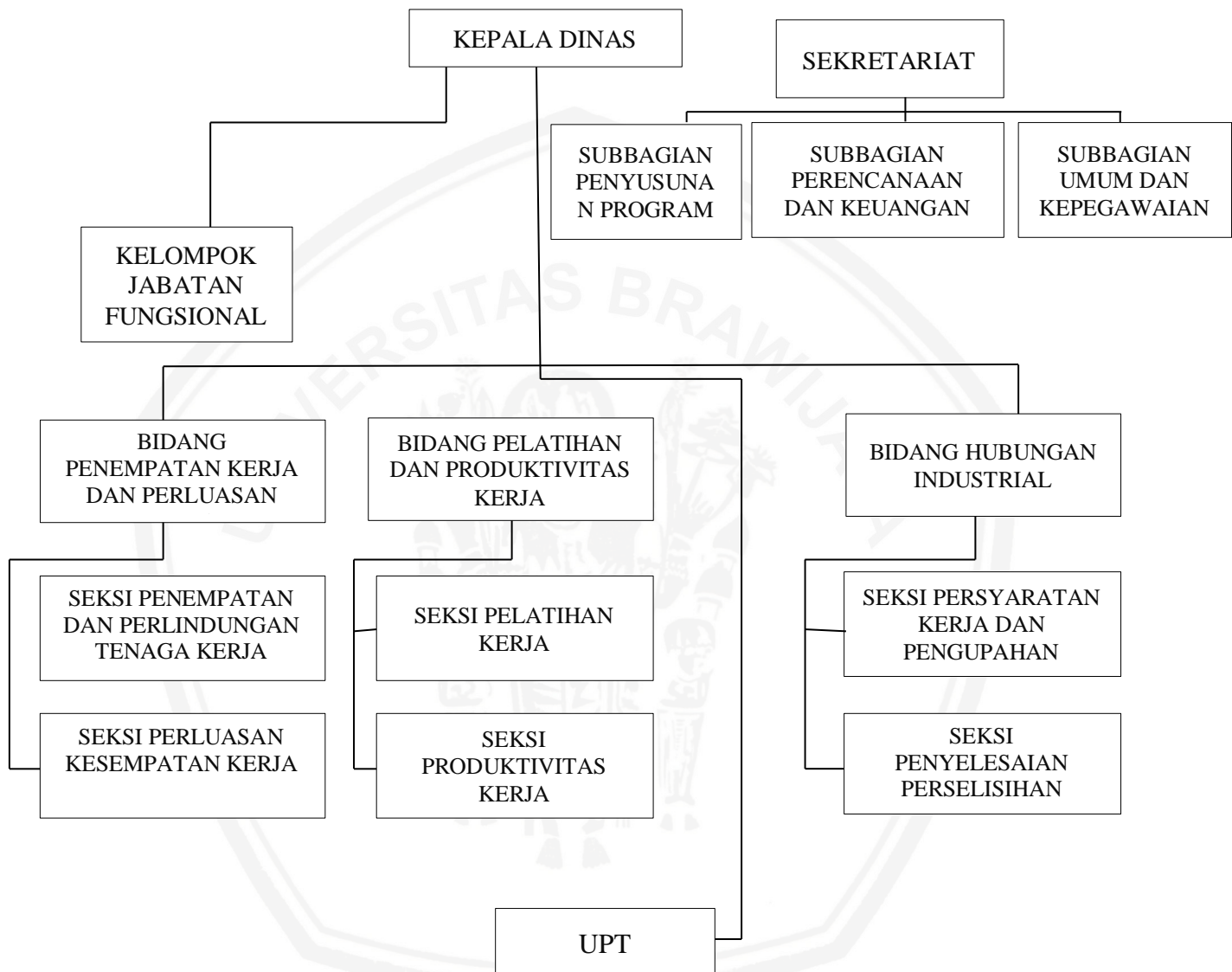
1. Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.
4. Meningkatkan dukungan peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

4.2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Bagan 4.2
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang



Sumber: *Profil Disnaker Kota Malang, 2018*

A. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang ini mempunyai tugas pokok seperti yang ada pada peraturan Walikota Malang nomor 30 tahun 2016 Bab IV (empat) yaitu tugasnya yaitu pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota. Bidang ini berperan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang ada di Kota Malang. Selain itu bidang ini melaksanakan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat tenaga kerja bekerja maupun di balai-balai latihan kerja, pemberian pelatihan dan keterampilan bagi calon tenaga kerja.

B. Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang ini mempunyai tugas pokok seperti yang ada pada peraturan Walikota Malang nomor 30 tahun 2016 Bab V (lima) yaitu pengelolaan informasi pasar kerja dalam kota, pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/ kota, penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. Pembuatan kartu kuning/kartu angkatan kerja bagi pencari kerja. Bidang ini juga melaksanakan perizinan, monitoring dan bimbingan lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK) kepada satuan pendidikan menengah dan satuan pendidikan tinggi di Kota Malang.

C. Bidang Hubungan Industrial

Bidang ini mempunyai tugas pokok seperti yang ada pada peraturan Walikota Malang nomor 30 tahun 2016 Bab VI (enam) yaitu pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Kota Malang. Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha, serikat pekerja/buruh dengan perusahaan, dan serikat/buruh dengan asosiasi pengusaha dan pemerintah. Bidang hubungan industrial juga dapat melakukan pelayanan berupa pencatatan serikat pekerja/buruh maupun asosiasi pengusaha yang ada di Kota Malang.

Bidang hubungan industrial berperan menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Tugas dan pokoknya yaitu pengumpulan dan pengolahan data sebagai penyusunan rencana penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perundingan dan pembuatan kesepakatan antara pekerja/serikat kerja dengan pengusaha, pemberdayaan organisasi pengusaha serta pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit. Bidang industrial merupakan sebuah lembaga untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan di luar pengadilan yakni dengan cara menjadi mediator konflik ketenagakerjaan.

Bidang hubungan industrial juga berperan dalam melaksanakan analisis untuk Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Malang dengan

cara melakukan survey. Bidang hubungan industrial termasuk dalam Dewan Pengupahan Kota Malang, oleh karena itu bidang ini jadi perwakilan pemerintah untuk melaksanakan usulan pentapan Upah Minimum Kota (UMK). Selain itu dalam proses implementasi kebijakan UMK, bidang ini juga berperan sebagai tim pemantauan UMK dan juga pelayanan mengenai penangguhan UMK.

4.2.2 Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah

Malang

Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) merupakan lembaga yang bertugas khusus dalam usaha menyalurkan lulusan/alumni dan calon alumni untuk bekerja di dunia usaha dan dunia industri. BKK Universitas Muhammadiyah Malang didirikan atas dasar usulan bagian Pengembangan Karir Mahasiswa dan Alumni (PKMA), kemudian dijadikan sebuah surat keputusan rektor nomor: E.2a/29/MAWA-UMM/I/2018 pada tanggal 19 Januari 2018. Melalui keputusan rektor tersebut, UMM mengajukan proposal permohonan izin pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang serta bimbingan berkelanjutan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.³²

³² Proposal pendirian BKK (Bursa Kerja Khusus) Universitas Muhammadiyah Malang, 2018. Hal 11.

4.2.2.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran BKK UMM

Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu pelaku pembangunan di bidang ketenagakerjaan, BKK UMM memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran sebagai berikut:³³

A. Visi

“Unggul dalam menghasilkan lulusan”

B. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi
2. Membangun dan mengembangkan budaya kewirausahaan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Malang
3. Menerapkan iklim belajar lingkungan DU/DI di Kampus
4. Memberikan pelayanan pendidikan melalui pelayanan akademik dan administrasi dengan *excellent service*.

C. Tujuan

Memberikan informasi, pembinaan serta penempatan bagi lulusan dan calon lulusan Universitas Muhammadiyah Malang

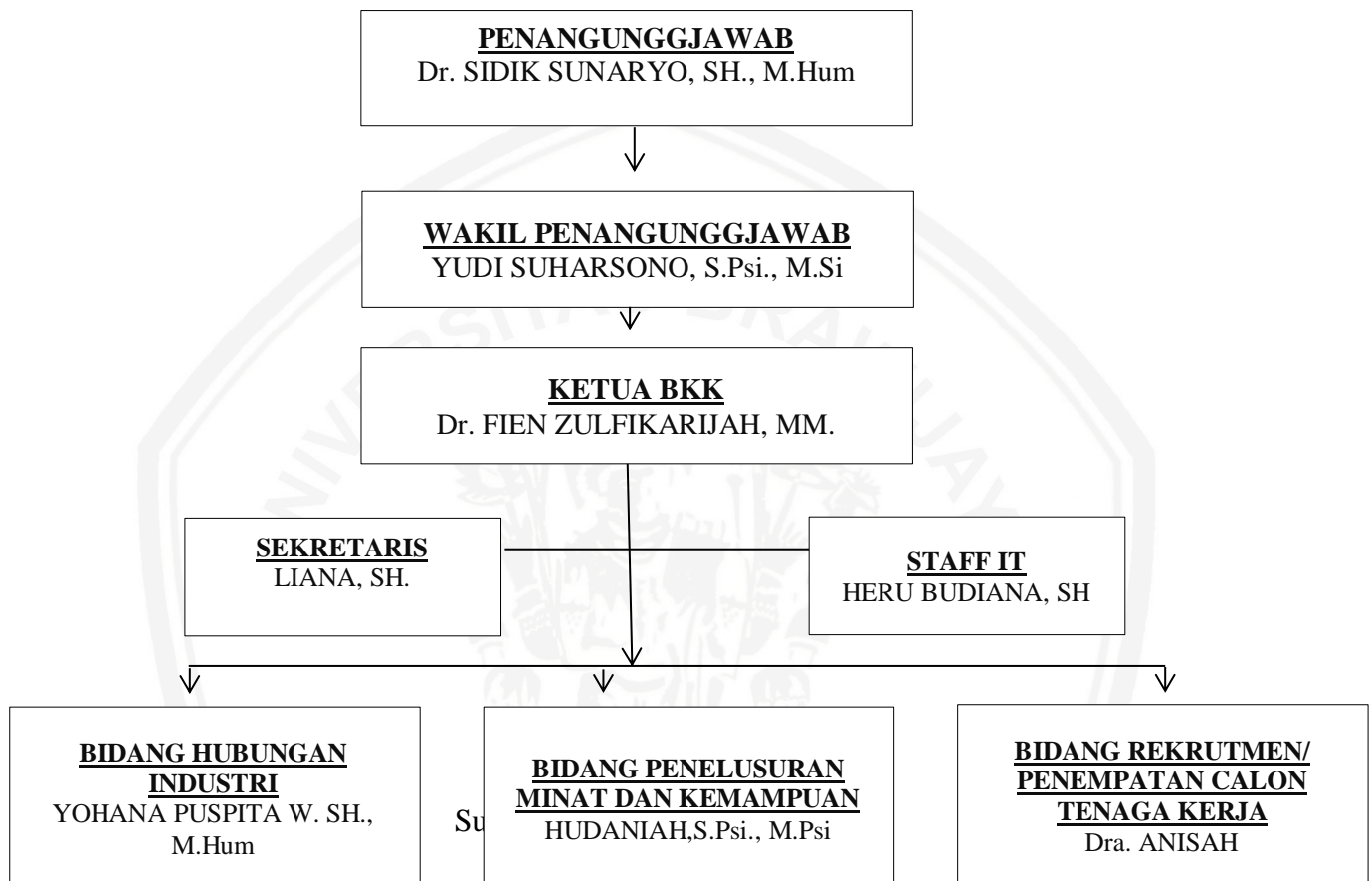
D. Sasaran

Alumni dan calon lulusan Universitas Muhammadiyah Malang yang sudah mengisi formulir pendaftaran di Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang.

³³ *Ibid.* Hal 3.

4.2.2.2 Struktur Organisasi Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang

Bagan 4.2
Struktur Organisasi BKK UMM



Sumber: *BKK UMM*, 2018

4.2.2.3 Uraian tugas dan tanggungjawab perangkat Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang

Berikut ini tugas dan fungsi dari masing-masing bidang di Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang:³⁴

1. Penanggungjawab

- a) Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang
- b) Memberikan arahan, pembinaan serta evaluasi terhadap pelaksanaan Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang

2. Wakil Penanggungjawab

- a) Mengkordinir dan mengorganisasikan pelaksanaan Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang
- b) Mengusulkan kepada penanggungjawab untuk mengangkat serta pemberhentian susunan pengurus Bursa Kerja Khusus

3. Ketua BKK

- a) Merencanakan kegiatan Bursa Kerja Khusus
- b) Memberikan petunjuk, arahan serta pembinaan terhadap pengguna Bursa Kerja Khusus.
- c) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Bursa Kerja Khusus.
- d) Melaporkan secara berkala kegiatan Bursa Kerja Khusus ke wakil penanggungjawab
- e) Mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategis untuk mengembangkan Bursa Kerja Khusus.
- f) Menandatangani surat-surat penting yang berhubungan dengan Bursa Kerja Khusus
- g) Bekerja sama dengan beberapa pihak yang berkepentingan untuk melaksanakan *Job Matching* empat kali dalam setahun.

4. Sekretaris

- a) Mengkordinir data calon peserta Bursa Kerja Khusus
- b) Mewakili ketua apabila ketua sedang berhalangan.
- c) Memberikan data yang akurat kepada penyedia lapangan kerja yang membutuhkan.

³⁴ *Ibid.* Hal 1-2.

- d) Mengkordinir kegiatan yang meliputi pembinaan calon lulusan, hubungan industri, serta *recruitment* karyawan. Kemudian melaporkan kepada ketua Bursa Kerja Khusus secara berkala.

5. Bidang Hubungan Industri

- a) Mencari serta menganalisa dunia usaha/ dunia industri penyedia lapangan kerja yang berpotensi untuk bisa diajak bekerjasama.
- b) Membuat proposal kerjasama rekrutmen karyawan
- c) Menjalin hubungan yang harmonis dan bekerjasama atas dasar saling menguntungkan dengan dunia usaha/ dunia industri
- d) Menyampaikan gambaran umum mengenai lulusan Universitas Muhammadiyah Malang
- e) Mencatat jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh setiap DU/DI dan Kualifikasi yang dibutuhkan.
- f) Mengundang DU/DI dalam kegiatan *Job Fair*

6. Bidang Penelusuran Minat dan Kemampuan

- a) Memberikan data calon lulusan Universitas Muhammadiyah Malang.
- b) Menganalisa kompetensi, minat serta bakat calon peserta Bursa kerja Khusus.
- c) Mengarahkan calon lulusan untuk memilih bidang kerja yang sesuai dengan kompetensi, minat serta bakal calon peserta Bursa Kerja Khusus
- d) Melaporkan kepada sekretaris Bursa Kerja Khusus tentang potensi, kompetensi, minat serta bakat calon peserta Bursa Kerja Khusus.

7. Bidang *Recrutmen*/ Penempatan Calon Tenaga Kerja/*Matching*

- a) Menganalisa kebutuhan tenaga kerja pada DU/DI penyedia lapangan kerja.
- b) Mendata calon lulusan yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan oleh DU/DI.
- c) Mendapatkan informasi mengenai jadwal interview.
- d) Menghubungi calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- e) Melaporkan hasil kegiatan kepada sekretaris Bursa Kerja Khusus.

4.2.3 *Job Placement Center*/lembaga Bursa Kerja di Universitas

Lembaga Bursa Kerja yang penulis maksud adalah satuan pendidikan tinggi yang menyelenggarakan Bursa Kerja seperti menyelenggarakan *Job Fair* dan perguruan tinggi yang memiliki lembaga untuk memfasilitasi alumni-alumninya ke DU/DI. Berdasarkan sosialisasi yang dilaksanakan Disnaker Kota Malang

terkait pembentukan dan penyelenggaraan BKK di perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang diberikan sosialisasi adalah UMM, UM dan UB. Oleh karena itu, penulis mengambil objek penelitian ke UM dan UB. Tujuannya meneliti perguruan tinggi yang telah disosialisasikan oleh Disnaker tersebut, untuk mengetahui alasan mengapa tidak mendirikan BKK setelah di himbau dan disosialisasikan terkait pendirian BKK dan bagaimana perannya dalam menyerap alumni-alumninya ke DU/DI. Dalam sub bab ini penulis akan menjelaskan 2 (dua) perguruan tinggi tersebut yaitu UB dan UM sebagai berikut:

4.2.3.1 Universitas Brawijaya (UB)

Universitas Brawijaya memiliki unit yang memfasilitasi mahasiswa atau alumni-alumninya untuk bimbingan karir dan penyaluran ke DU/DI yaitu Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) Universitas Brawijaya. UPKK UB sebelumnya bernama *Job Placement Center* (JPC) yang didirikan sejak tahun 1995, penguatan organisasi dan kinerja *Job Placement Center* (JPC) berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Brawijaya No.184A/SK/2009 tanggal 19 Mei 2009. Kemudian pada tahun 2015, berdasarkan SK Rektor No. 18/SK/2015 tanggal 29 April 2015 tentang struktur organisasi UPKK menggantikan struktur JPC. UPKK merupakan unit di Universitas Brawijaya yang bertujuan menjadi pusat informasi dan pelatihan serta pengembangan diri bagi mahasiswa dan alumni dalam memasuki dunia kerja, menjadi penghubung antara perguruan tinggi dengan institusi pemerintah, dunia kerja, menjadi penghubung antara perguruan tinggi dengan institusi pemerintah, dunia usaha dan dunia industri (DU/DI),

mempersiapkan mahasiswa dan alumni memiliki wawasan wirausaha, menjadi pusat data dan informasi *tracer study* Universitas Brawijaya.

4.2.3.2 Universitas Negeri Malang

Universitas Negeri Malang memiliki unit yang memfasilitasi mahasiswa atau alumni-alumninya untuk bimbingan karir dan penyaluran ke DU/DI yaitu Lembaga Pengembangan Pendidikan Pembelajaran (LP3), Ikatan Alumni (IKA), Bagian Kemahasiswaan. Hal tersebut diungkapkan oleh Drs. Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang:³⁵

“unit kami untuk memfasilitasi bimbingan karir itu di LP3, untuk memfasilitasi calon alumni dan alumni ke DU/DI itu di IKA atau ikatan alumni, dan Bagian Kemahasiswaan juga memfasilitasinya juga. ya sebenarnya kita satu ya tapi semua kita memberikan informasi untuk alumni. IKA itu salah satunya menyiapkan lowongan kerja, tiap hari IKA menyiapkan lowongan baik loker dalam negeri maupun luar negeri untuk alumni UM”

4.2.4 Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI)

Dunia Usaha dan Dunia Industri merupakan aktor-aktor yang berperan dalam kerjasama Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang. DU/DI berperan penting dalam memberikan informasi pasar kerja sesuai kebutuhannya dan di informasikan kepada Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Hal tersebut telah diamanatkan dalam Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja dalam pada pasal 42 ayat 1 berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi

³⁵ Hasil Wawancara dengan Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang pada tanggal 19 September 2018 pukul 08.00

adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat”. Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang berjejaring atau bekerjasama dengan DU/DI di Kota Malang antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.5
Daftar DU/DI Mitra Kerja BKK UMM

No	Nama Perusahaan
1	<i>PT. Pharos Indonesia</i>
2	Tugu Hotel Malang
3	PT. Tossa Nusantara Motor
4	PT Innovate Mas Indonesia
5	PT Sonokembang Tunas Jaya
6	PT Malindo Intitama Raya
7	PT Bank Danamon Indonesia Tbk
8	PT BISI International Tbk
9	PT Bina Artha Ventura
10	PT First Media Tbk
11	<i>PT Mandala Multifinance</i>
12	<i>PT BFI Finance</i> Indonesia Tbk
13	PT. Permodalan Nasional Madani
14	PT Federal International Finance (<i>FIF</i>)
15	PT Karyaputra Suryagemilang (KPSG)
16	PT Infomedia Solusi Humanika
17	<i>Hotel Sahid Montana</i> Malang
18	<i>PT Aneka Karya Mulia</i>
19	<i>PT. Optik Internasional</i>
20	PT Bintang Mas

Sumber: *BKK UMM*, 2018

Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian dari penulis terhadap DU/DI di Kota Malang adalah PT. Pharos Indonesia. PT. Pharos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang telah berdiri sejak tahun 1971 di Jakarta, dan PT. Pharos Indonesia merupakan farmasi pertama di Indonesia serta telah memiliki 2000 pegawai yang mayoritas pegawainya terdiri

dari tenaga muda yang energik dan dinamis.³⁶ PT. Pharos Indonesia telah bekerjasama dengan BKK UMM sejak tahun 2017. Peneliti mengambil satu objek perusahaan yaitu PT. Pharos Indonesia, karena telah mewakili pandangan dari perusahaan lainnya yaitu berperan dalam memberikan informasi pasar kerja kepada Disnaker dan BKK UMM.

4.3 Landasan Hukum Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus

Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus (BKK) secara hukum dilandasi oleh beberapa kontitusi diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Surat Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor Kep-215/MEN/1993 dan Nomor. 076/U/1993, tentang Pembentukan Bursa Kerja dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
5. Nota Kesepahaman Kementrian Ketenagakerjaan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kementrian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi tentang Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan

³⁶ Pharos. *At A Glance*. Diakses dari <http://www.pharos.co.id/about/ataglance> pada tanggal 23 September 2018 pukul: 23:43

BAB V

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA MALANG DALAM MENGATASI PENGANGGURAN TERDIDIK TINGKAT PERGURUAN TINGGI TAHUN 2015-2017 MELALUI BURSA KERJA KHUSUS

Bab ini menjelaskan mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus dalam perspektif kolaboratif pemerintahan. Proses analisis menggunakan teori *triple helix*, menurut Etzkowitz & Leydesdorff, *triple helix* merupakan metode pembangunan kebijakan berbasis inovasi. *Triple helix* merupakan model yang menjelaskan bagaimana pemerintah, industri dan perguruan tinggi harus saling berhubungan dan interaksi intensif dalam rangka untuk menghasilkan pengetahuan serta teknologi baru yang relevan dalam menciptakan inovasi strategi.³⁷

Triple helix merupakan strategi umum yang digunakan pemerintah dalam mengembangkan inovasi suatu kebijakan. Pemerintah memiliki peran utama dalam mengatur universitas dan industri melalui sebuah kebijakan yang dapat menciptakan kolaborasi. Model *triple helix* di konsentrasikan pada interaksi, dan hubungan-hubungan antara satuan pendidikan, pemerintah dan industri dalam mewujudkan inovasi strategi. Fokus dari *triple helix* yaitu bagaimana ketiga aktor antara kelembagaan yang berbeda arena yakni akademik, bisnis dan pemerintah dalam melakukan interaksi untuk pertukaran sumber-sumber pengetahuan.

Triple helix memiliki peranan penting dalam mendorong inovasi, dimana industri sebagai tempat produksi, pemerintah sebagai regulator, dan universitas

³⁷ *Op.cit*, Subarsono, Hal 227.

sebagai penghasil pengetahuan dan teknologi. Dalam kolaborasi antar *stakeholders* diharapkan dapat menciptakan ilmu pengetahuan yang berujung pada inovasi yang memiliki potensi kapitalisasi ilmu pengetahuan.

5.1 Interaksi *Triple Helix*

Peran *triple helix* dapat dianalisis melalui 3 (tiga) dimensi yaitu pemerintah, intelektual dan bisnis. Ketiga *stakeholders* perlu dianalisis dalam pelaksanaan kolaborasi pelaksanaan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi Kota Malang. Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus telah diatur dalam Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja dan *memorandum of understanding (MoU)* tiga (3) kementrian tahun 2016 antara Kemenaker dengan Kemendikbud, serta Kemenristekdikti tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai unsur pelaksana teknis dari Kemenaker, satuan pendidikan menengah sebagai pelaksana teknis dari Kemendikbud, dan satuan pendidikan tinggi sebagai pelaksana teknis dari Kemenristekdikti.

Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi di Kota Malang dapat dianalisis melalui teori *triple helix*. *Triple Helix* mengkonsentrasikan pada komunikasi yang intensif antara Disnaker Kota Malang, penyelenggara Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi yaitu Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang, dan Dunia Usaha/ Dunia Industri yang bekerjasama dengan BKK UMM. Tujuannya dari kolaboratif *triple helix* tersebut untuk mempercepat keterserapan lulusan satuan pendidikan tinggi

ke dunia usaha/kerja/industri, sehingga pengangguran tingkat perguruan tinggi dapat diatasi sejak dini dan dapat mengurangi beban pemerintah dalam mengurangi pengangguran. Berdasarkan Permenaker Nomor 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja dan *MoU* tiga (3) kementerian tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan, maka penulis menjadikan konstitusi tersebut menjadi acuan untuk mengelompokkan tugas dan peran aktor kedalam tabel. Berikut pengelompokkan tugas aktor pemangku kepentingan penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus perguruan tinggi di Kota Malang.

Tabel 5.1
Pemetaan Aktor *Triple Helix* dalam Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan Tinggi Kota Malang berdasarkan Permenaker No 39 Tahun 2016 dan MoU 3 Kementerian tentang Penyelenggaraan BKK

Pemerintah	Intelektual	Bisnis
<p>Pemerintah Kota Malang, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.</p> <p>Peran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kewenangan dalam melaksanakan urusan ketenagakerjaan. - Memberikan izin pendirian BKK, Monitoring dan Pembinaan BKK. - Menjembatani kerjasama antara BKK dengan industri. - .Monitoring ketenagakerjaan ke 	<p>Universitas Muhammadiyah Malang sebagai penyelenggara Bursa Kerja Khusus.</p> <p>Peran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitra pemerintah dan DU/DI - Sebagai penyelenggara BKK di perguruan tinggi. - Memberikan informasi pasar kerja, penyuluhan, bimbingan karir dan perantaraan kerja/ penyaluran tenaga kerja bagi alumni UMM ke DU/DI. 	<p>Dunia Usaha/Kerja/Industri</p> <p>Peran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitra Disnaker dan BKK UMM - Sebagai penyedia informasi kerja dan pencari tenaga kerja sesuai kualifikasi.

<p>DU/DI</p> <p>Strategi dan Kepentingan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan sosialisasikan ke perguruan tinggi terkait penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi Kota Malang. - Menjalin koordinasi dengan perguruan tinggi dan DU/DI dalam urusan ketenagakerjaan perguruan tinggi 	<p>Strategi dan Kepentingan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengadakan <i>Job fair</i> - Menjalin kerjasama dengan DU/DI dan pemerintah yaitu Disnaker Kota Malang. 	<p>Strategi dan Kepentingan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ikut serta dalam <i>Job fair</i> yang diadakan BKK UMM dan meminta tenaga kerja ke BKK UMM. - Memberikan pelatihan gratis kepada BKK UMM untuk mahasiswa/alumni tentang dunia kerja. - Mencari tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan.
---	--	--

Sumber: Diolah oleh penulis, 2018

Peran aktor *triple helix* telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja dan MoU tiga (3) kementerian tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus yang berisi mengenai beberapa peran aktor didalam kegiatan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi Kota Malang. Strategi aktor dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus juga diharapkan sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ada. Hal tersebut menjadikan peran dan strategi dari semua aktor pemangku kepentingan, berjalan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Bursa kerja Khusus, sehingga tujuan akhirnya dapat menyerap alumni ke dunia usaha/kerja/industri. Berdasarkan temuan dilapangan penulis akan menguraikan penjelasan studi strategi Disnaker Kota Malang melalui kolaboratif antara

Disnaker Kota Malang, DU/DI dan perguruan tinggi dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus untuk mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Dalam menganalisis peran *Triple Helix* dapat diketahui melalui peran tiap 3 (tiga) dimensi yaitu intelektual, bisnis dan pemerintah. Interaksi *triple helix* dapat dianalisis melalui tiga (3) tahapan interaksi *triple helix*, sehingga dapat menilai inovasi strategi apakah telah terwujud. Tiga (3) tahapan tersebut yaitu ruang ilmu pengetahuan, ruang konsesus, dan ruang inovasi.

5.1.1 Ruang Ilmu Pengetahuan

Ruang ilmu pengetahuan merupakan tahapan awal interaksi antara pemerintah, industri dan perguruan tinggi mulai melakukan pertukaran informasi, ide dan gagasan. Pemerintah memainkan peran utama dalam mengatur universitas dan industri melalui sebuah kebijakan untuk menciptakan kolaborasi. Ruang ilmu pengetahuan bertujuan untuk menjelaskan masing-masing dari peran *triple helix* dalam melakukan pertukaran informasi, ide, dan gagasan. Oleh karena itu penulis akan menjelaskan masing-masing peran *triple helix* dalam melakukan pertukaran informasi, ide, dan gagasan.

5.1.1.1 Pemerintah

Pemerintah Kota Malang melalui Disnaker Kota Malang memiliki peranan penting dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi. Oleh karena itu sebagai satuan kerja perangkat daerah (SKP) yang berwenang dan bertugas mengatasi masalah pengangguran. Disnaker memiliki strategi untuk

menciptakan kolaborasi dengan melibatkan universitas dan industri dalam sebuah program yaitu Bursa Kerja Khusus.

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi dilandasi dari Kebijakan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang penempatan kerja dan *MoU* Kemenristekdikti, Kemenaker, Kemendikbud tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan. Seperti yang dijelaskan oleh Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Malang:³⁸

“Strategi yang kami punya untuk mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi ya dengan cara melakukan *job fair*, melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi melalui program BKK, melaksanakan penempatan kerja jika ada pencari kerja datang ke kantor, proseduralnya melalui kartu Ak-1 untuk pencari kerja, dan kami akan hubungkan pencari dengan perusahaan yang sedang membuka lowongan kerja sesuai jejaring yang kami punya. Semua sudah diatur di permenaker 39 tahun 2016, tapi program paling strategis ya BKK, karena BKK bisa saling terintegrasi dengan Disnaker maupun perusahaan-perusahaan yang telah kami verifikasi sebelumnya sehingga untuk penempatan kerja bagi alumninya mudah terserap ke perusahaan”.

Salah satu strategi untuk mengurangi beban Disnaker Kota Malang dalam mengurangi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi adalah dengan berkolaborasi dengan perusahaan dan perguruan tinggi. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan peluang kesempatan kerja yang lebih mudah. Kegiatan kolaborasi pemerintahan tersebut melalui program Bursa Kerja Khusus (BKK) oleh Disnaker Kota Malang. Disnaker Kota Malang melalui Bidang Perluasan

³⁸ Hasil Wawancara dengan Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Malang pada tanggal 1 September 2018 pukul 09.00

Kesempatan Kerja melaksanakan program Bursa Kerja Khusus (BKK) di satuan pendidikan tinggi pada tahun 2015.

Pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang yaitu Program Bursa Kerja Khusus telah dilaksanakan sejak tahun 2015, dengan cara mensosialisasikan Surat Keputusan Bersama Kemenaker dan Kemendikbud Nomor. Kep-215/MEN/1993 dan Nomor. 076/U/1993, tentang Pembentukan Bursa Kerja dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dan Permenaker Nomor 7 Tahun 2008 tentang penempatan tenaga kerja. Kebijakan tersebut telah disosialisasikan ke Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang dan Universitas Muhammadiyah Malang. Berikut ini penjelasan dari Manake Bambang Triawan selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja:³⁹

“Disnaker telah mensosialisasikan terkait penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi pada tahun 2015 di beberapa kampus di Kota Malang, seperti UMM, UB, UM. Kami memberikan informasi terkait penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus pada awalnya melalui surat keputusan bersama kemenaker dan kemendikbud tentang penyelenggaraan Bursa Kerja dan permenaker nomor 7 tahun 2008 tentang penempatan tenaga kerja. kemudian pada tahun 2016 keluar surat keputusan bersama tiga kementerian tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan, dan permenaker 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja, kami langsung menginformasikan kembali kebijakan tersebut. kami berikan informasi terkait pedoman kerjasama jika menjadi mitra kerja Bursa Kerja Khusus. Namun dalam proses persiapan prosedural pendirian Bursa Kerja Khusus dari universitas, hanya Universitas Muhammadiyah Malang saja yang telah siap untuk mendirikan Bursa Kerja Khusus di perguruan tingginya pada tahun 2017 akhir tahun dan di awal tahun 2018 baru disahkan”

³⁹ Hasil Wawancara dengan Manake Bambang Triawan selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pada tanggal 27 Agustus 2018 pukul 10.00

Berdasarkan hasil upaya Disnaker untuk melibatkan UB, UM dan UMM dalam program Bursa Kerja Khusus. Perguruan tinggi yang berpartisipasi dalam BKK adalah Universitas Muhammadiyah Malang. Strategi Disnaker Kota Malang selain mengupayakan mitra kerja dengan perguruan tinggi, Disnaker juga bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah Kota Malang. Perusahaan-perusahaan hanya sebagai mitra kerja pendukung untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada BKK dan Disnaker Kota Malang.

Upaya kerjasama tersebut telah diamanatkan sesuai dengan Permenaker No 39 tahun 2016 tentang penempatan kerja yaitu pada pasal 41 ayat 2 yang berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja harus melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui antarkerja. Selain itu pada pasal 42 ayat 1 berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat”. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Erry Harto Prabowo, SH.M.Si selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja:⁴⁰

“Untuk memperluas jejaring kerjasama kami dalam penyelenggaraan BKK, kami berusaha untuk mengupayakan perusahaan-perusahaan yang telah kami validasi untuk bekerjasama jika dibutuhkan dalam penyelenggaraan BKK, jika BKK butuh jejaring kerjasama perusahaan-perusahaan, kami akan bantu menghubungkan dalam urusan kerjasamanya, sehingga lebih mudah nantinya untuk mengurus prosedural pendirian BKK-nya”.

⁴⁰ *Ibid.*

Peran Disnaker Kota Malang dalam pengelolaan Bursa Kerja Khusus adalah memberikan izin yaitu berupa tanda daftar pendirian Bursa Kerja Khusus, melakukan pembinaan BKK dan memonitoring aktifitas Bursa Kerja Khusus. Hal tersebut telah diamanatkan dalam Permenaker No 39 Tahun 2016. Selain itu Disnaker Kota Malang memonitoring informasi pasar kerja baik itu kerjasama antara DU/DI dengan perguruan tinggi, dsb. Dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus, Disnaker berperan sebagai regulator dan fasilitator antara universitas dan DU/DI. Penjelasan juga disampaikan oleh Manake Bambang Triawan selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.⁴¹

“Disnaker hanya bertugas memberikan izin kepada perguruan tinggi untuk menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus sehingga perguruan tinggi memiliki kewenangan untuk melaksanakan proses antarkerja, selain itu Disnaker juga melakukan pembinaan dan melakukan monitoring baik berupa pengawasan secara langsung ke lapangan maupun secara tertulis dari mereka setiap sebulan sekali harus wajib memberikan laporan”.

Pelaksanaan prosedural mendirikan Bursa Kerja Khusus (BKK), terdapat beberapa mekanisme kegiatan antarkerja yang harus dilakukan oleh satuan pendidikan tinggi. Mekanisme prosedural yang harus dilakukan oleh satuan pendidikan tinggi jika ingin mendirikan lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK), satuan pendidikan tinggi harus menyampaikan surat permohonan ijin mendirikan Bursa Kerja Khusus kepada Disnaker Kota Malang. Selain itu, calon-calon pengurus Bursa Kerja Khusus (BKK) harus memiliki sertifikat petugas antarkerja

⁴¹ Hasil Wawancara dengan Manake Bambang Triawan sebagai Pejabat Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja pada tanggal 27 agustus 2018 pukul 10.00

dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dan diharapkan pengurus dapat memberikan informasi pasar kerja kepada alumni perguruan tingginya tersebut.

Berikut penjeasan dari Bapak Erry selaku Kepala Seksi Perluasan Kerja:⁴²

“Jika universitas ingin mendirikan BKK syaratnya harus membuat perencanaan penyaluran tenaga kerja selama setahun kedepan, menjelaskan struktur organisasi dan nama-nama pengelola Bursa Kerja Khusus, harus memiliki, membuktikan tempat atau sarana kantor untuk melakukan kegiatan antarkerja, kemudian pengurusnya harus memiliki sertifikat petugas antarkerja dari Disnaker Provinsi Jawa Timur, dan harus memberikan surat ijin pendirian BKK ke Disnaker, jika membutuhkan jejaring perusahaan untuk kerjasama akan kami bantu juga mas”.

Dalam melengkapi persyaratan dalam mendirikan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi, surat permohonan mendirikan BKK harus melampirkan sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi (BKK)

Struktur organisasi BKK adalah susunan pengurus yang memiliki tugas menjalankan pengelolaan BKK di satuan pendidikan penyelenggaran BKK tersebut. Struktur organisasi Bursa Kerja Khusus seminimal mungkin terdiri dari:

- a. Pimpinan pengurus Bursa Kerja Khusus (BKK)
 - b. Sekretatis
 - c. Pengurus Bidang Hubungan Inudstrial
 - d. Pengurus Bidang Penempatan Calon Tenaga Kerja
 - e. Pengurus Bidang Penelusuran Minat dan Kemampuan
 - f. Pengurus Bidang Informasi dan Teknologi
2. Menyertakan rencana tenaga kerja (RPTK) selama 1 tahun
 3. Menjelaskan tentang sarana prasarana kantor untuk melaksanakan kegiatan antarkerja di lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK)
 2. Surat ijin operasional dan penelitian satuan pendidikan tinggi dari instansi yang berwenang.

⁴² Hasil Wawancara dengan Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Malang pada tanggal 27 Agustus 2018 pukul 09.00

Setelah seluruh proses prosedural telah diselesaikan, maka surat permohonan ijin mendirikan Bursa Kerja Khusus tersebut akan di *survey* langsung, apakah telah layak untuk mendirikan lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK) dan apakah seluruh pengurus telah siap untuk menjadi petugas antarkerja Bursa Kerja Khusus (BKK). Setelah prosedural pengajuan telah memenuhi persyaratan, maka Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang akan menerbitkan surat persetujuan mendirikan Bursa Kerja Khusus (BKK). Surat persetujuan mendirikan lembaga Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi tersebut berlaku selama tiga (3) tahun dan bisa diperpanjang kembali untuk jangka waktu yang sama. Jika satuan pendidikan tinggi telah memiliki surat persetujuan mendirikan Bursa Kerja Khusus (BKK), maka perguruan tinggi tersebut dapat secara legal mengelola dan mengadakan Bursa Kerja Khusus (BKK). Selain itu perusahaan itu dapat bekerjasama dengan Bursa Kerja Khusus yang telah mendirikan BKK tersebut terkait dengan penawaran dan permintaan tenaga kerja di antara kedua belah pihak.

Dalam melaksanakan program Bursa Kerja Khusus (BKK), Dinas Tenaga Kerja berperan dalam melakukan pembinaan teknis operasional Bursa Kerja Khusus (BKK) yang dilakukan oleh petugas pengantar kerja. Pembinaan Bursa Kerja Khusus dilaksanakan setahun sekali. Pembinaan meliputi organisasi dan kelembagaan, pengembangan tenaga pelaksana BKK, teknik operasional antarkerja, dsb. Materi-materi yang disampaikan dalam pembinaan yaitu tentang aturan-aturan Bursa Kerja Khusus, penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, hak dan kewajiban Bursa Kerja Khusus, penyelesaian permasalahan

mengenai tenaga kerja dan laporan kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK). Hal ini sesuai dengan pernyataan Manake Bambang Triawan, SE selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja Dan Perluasan Kerja sebagai berikut:

43

“terkait pembinaan dan monitoring ke BKK, Disnaker lakukan setiap setahun sekali, pada awal pembentukan BKK UMM, kami membina mereka dengan memberikan materi terkait aturan BKK yang harus ditaati oleh penyelenggara BKK. Kemudian penempatan tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, dan upaya menghindari terjadinya sebuah permasalahan dan seluruh kegiatan harus ada laporan ke Disnaker setiap sebulan sekali”.

Disnaker Kota Malang dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi dengan melakukan strategi melaksanakan kolaboratif/mitra kerja dengan DU/DI dan universitas. Tujuannya agar mengatasi alumni-alumni perguruan tinggi di Kota Malang dapat mengetahui informasi pasar kerja secara mudah melalui program Bursa Kerja Khusus, sehingga masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi dapat diatasi sejak dini. Kampus tidak hanya sekedar mendidik saja tetapi begitu mahasiswanya lulus harus jelas ditempatkan di dunia usaha/kerja/industri. Akhirnya tujuan Disnaker untuk mengatasi masalah pengangguran dapat tercapai dan dapat mengurangi beban pemerintah dalam mengurangi pengangguran dengan cara berkolaborasi antara pemerintah, industri dan perguruan tinggi.

Ada berbagai faktor hambatan yang mempengaruhi program Bursa Kerja Khusus yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor penghambat secara internal yang mempengaruhi strategi Disnaker Kota Malang dalam menyelenggarakan

⁴³ *Op.Cit*, Manake.

program Bursa Kerja Khusus (BKK) di perguruan tinggi adalah keterbatasan anggaran dengan *non-budgeter*. Dana *non-budgeter* adalah dana yang tidak tercatat dalam anggaran pendapatan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). Selain itu hambatan lainnya yakni keterbatasan perangkat kerja Disnaker Kota Malang hanya tiga pegawai di Seksi Perluasan Kesempatan Kerja yang bertugas melakukan program Bursa Kerja Khusus. Seperti yang diungkapkan oleh Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja:

“Pelaksanaan sosialisasi tahun 2015 itu, kami masih banyak memiliki berbagai kekurangan diantaranya anggaran Disnaker yang menggunakan dana *non-budgeter*. Selain itu yang mengurus BKK hanya bidang perluasan kesempatan kerja, sedangkan pegawainya hanya tiga orang. Bidang perluasan bukan mengurus BKK saja, tapi Bidang perluasan ini mengurus juga urusan TKI, urusan pembuatan AK-1 hingga AK-4, dan pelayanan antarkerja kabupaten/kota. Makanya masih kurang maksimal untuk pelaksanaan BKK ke perguruan tinggi”.

Faktor eksternal yang mempengaruhi strategi Disnaker Kota Malang dalam memberlakukan BKK di perguruan tinggi Kota Malang adalah minimnya partisipasi perguruan tinggi yang dituju untuk menyelenggarakan BKK. Perguruan tinggi seharusnya ikut mentaati kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat. Kebijakan pelayanan antarkerja telah diatur berdasarkan Permenaker No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja telah disebutkan pada pasal (20), petugas antarkerja merupakan petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja. Pasal (12) pelaksanaan penempatan tenaga kerja terdiri dari instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan

hukum. Pasal (3) pelayanan antarkerja meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja. Pelayanan antarkerja dapat diberlakukan di perguruan tinggi melalui program lembaga Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan unit pelayanan yang memiliki kewenangan kepada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dari Dinas Tenaga Kerja untuk memberikan pelayanan antarkerja kepada alumninya.

Selain Permenaker No 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja, Kemnaker telah bersepakat dengan Kemenristekdikti dan Kemendikbud untuk menyelenggarakan BKK di satuan pendidikan pada tahun 2016. Namun faktanya bahwa perguruan tinggi belum memahami fungsi BKK dalam pelayanan antarkerja. Seperti yang dijelaskan oleh Manake Bambang Triawan selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Disnaker Kota Malang:⁴⁴

“kami telah menyampaikan pada sosialisasi bahwa unit pelayanan antarkerja bagi mahasiswa atau alumninya harus sesuai dengan peraturan Permenaker 39 tahun 2016 bahwa petugas antarkerja maupun unit pelayanan antarkerja harus memiliki kompetensi melakukan kegiatan antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja. Nah kalo di perguruan tinggi itu unit pelayanan antarkerjanya harus terdaftar di Disnaker Kota Malang yaitu lembaga BKK, tapi UB dan UM masih belum paham terkait hal itu. Jadi cara lainnya kami hanya mengawasi urusan antarkerja lainnya saja yaitu *Job Fair*”.

5.1.1.2 Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi memiliki peranan sentral dalam pelaksanaan *triple helix*. Perguruan tinggi dituntut untuk mengikuti perkembangan pembangunan ekonomi

⁴⁴ *Ibid*

berbasis ilmu pengetahuan. Perguruan tinggi perlu melakukan perubahan paradigma dalam pengelolaan perguruan tinggi dari “pengajaran dan penelitian” menjadi lembaga yang bisa memberikan kontribusi langsung pada pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui pengetahuan dan teknologi yang dihasilkan. Selain itu *triple helix* menyarankan untuk perguruan tinggi mengembangkan kajian-kajian lintas disiplin dan lintas lembaga, sehingga dapat menciptakan kompetensi lulusannya yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan industri dan masyarakat.

5.1.1.2.1 Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang

Perguruan tinggi yang telah diberikan sosialisasi penyelenggaraan BKK oleh Disnaker adalah Universitas Brawijaya (UB), Universitas Negeri Malang (UM) dan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Namun hasil capaian sosialisasi, hanya UMM yang bersedia berpartisipasi dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus. Sejarah awal pendirian BKK, yaitu UMM melalui unit Pengembangan Karir Mahasiswa dan Alumni (PKMA) melakukan *Job Fair* tiap tahunnya sebanyak empat (4) kali. Namun pada tahun 2015 Disnaker Kota Malang melakukan komunikasi interaktif kepada PKMA UMM terkait informasi proses antarkerja. Unit pelayanan antarkerja telah diatur dalam Permenaker No. 7 Tahun 2008 tentang penempatan tenaga kerja, bahwa unit proses antarkerja melalui lembaga Bursa Kerja Khusus. Setelah disosialisasikan mengenai penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus oleh Disnaker Kota Malang kepada UMM. Pada tahun 2017, UMM mengurus mekanisme prosedural pendirian Bursa Kerja Khusus agar seluruh kegiatan proses antarkerja berjalan dengan lancar melalui kerjasama

dengan Disnaker Kota Malang. Seperti yang dijelaskan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁴⁵

“Pada awal mulanya kami hanya mengadakan *job fair* rutin, namun kami dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk meminta izin melaksanakan pameran lowongan pekerjaan. Namun setelah kami berbincang-bincang pada tahun 2015 saat dipandu oleh Disnaker, kami langsung mengurus segala prosedurnya pada tahun 2017, sehingga manfaatnya banyak banget sekarang yang UMM dapatkan yaitu dulu kami susah banget untuk menjalin kerjasama dengan DU/DI, karena mereka kurang percaya dengan kita, akhirnya setelah kami mendirikan Bursa Kerja Khusus kan sudah ada surat ijin Bursa Kerja Khusus sebagai badan yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja di kampus. Maka kami melakukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan sekarang sudah leluasa, Dinas Tenaga Kerja pun memberikan informasi-informasi perusahaan yang *valid* untuk membantu kami dalam kegiatan *job fair*, dan memberikan pembinaan Bursa Kerja Khusus, selain itu disnaker juga membantu kami dalam melakukan *MoU* atau kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang telah di *validasi* oleh Disnaker”.

Pihak-pihak yang bekerjasama dalam pelaksanaan Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang adalah perusahaan-perusahaan pencari tenaga kerja yang bersedia menyediakan informasi lowongan pekerjaan. Kedua pihak tersebut yang akan berinteraksi secara internsif, namun tetap dibawah pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK) ini meliputi tiga (3) kegiatan, yaitu kegiatan pendaftaran lowongan kerja, pendaftaran pencari kerja dan pelaksanaan Bursa Kerja Khusus (BKK).

1. Pendaftaran Lowongan Kerja

Jika BKK ingin mendapatkan informasi pasar kerja oleh DU/DI, BKK UMM sebagai penyelenggaran BKK harus bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan,

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 31 Agustus 2018 pukul 08.00

sehingga dengan adanya komunikasi dan hubungan yang baik, maka tercipta kepercayaan yang telah dibangun oleh BKK UMM. Perusahaan-perusahaan dengan sendirinya mendaftarkan diri untuk memberikan atau menawarkan lowongan pekerjaan kepada BKK UMM bahwa mereka sedang membutuhkan tenaga kerja. Seperti yang disampaikan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁴⁶

“kami disini menyediakan tenaga kerja yang berasal dari alumni UMM, kemudian Disnaker merekomendasikan perusahaan-perusahaan yang *valid*, kemudian kami *list*, jika sudah terdaftar sebagai lembaga Bursa Kerja Khusus di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, berarti organisasi tersebut sudah resmi. Kemudian perusahaan-perusahaan kita *maintenance* perusahaan yang ada kita *list*, kemudian kita lakukan komunikasi, terus alhamdulillah sekarang tidak hanya perusahaan yang direkomendasikan oleh disnaker saja, dampaknya multi player efeknya itu perusahaan-perusahaan lain juga kenal dengan BKK UMM, perusahaan nasional sering menawarkan untuk mengirimkan tenaga kerja ke mereka melalui BKK UMM dan juga mendaftarkan diri untuk ikut *job fair*, malah ada yang mengadakan pelatihan untuk mahasiswa atau alumni terkait gambaran umum dunia kerja dan *softskill* maupun *hardskill* apa saja yang harus dipersiapkan untuk siap kerja dan mudah mendapatkan kerja, seperti PT Pharos mengadakan pelatihan berupa seminar”.

Selanjutnya untuk menjaga hubungan agar terjalin dengan baik dengan perusahaan-perusahaan tersebut, maka BKK UMM terus melakukan komunikasi interaktif dengan perusahaan tersebut. Hal tersebut tujuannya untuk menciptakan kepercayaan DU/DI ke BKK UMM. Berikut ini penjelasan dari Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:

“perusahaan selalu kami kabarin jika ada informasi tenaga kerja yang tersedia, kami selalu monitoring, biasanya hanya melalui telfon sudah cukup, tujuannya agar hubungan yang baik agar terus terjaga kemitraannya dengan BKK UMM”.

⁴⁶ *Ibid.*

Dengan menjalin komunikasi interaktif dalam kemitraan dengan DU/DI, maka BKK UMM dapat menyalurkan alumni-alumninya untuk ditempatkan di lowongan yang dibutuhkan tersebut.

2. Pendaftaran Tenaga Kerja

Pendaftaran pencari kerja disini merupakan mahasiswa/alumni yang belum bekerja dan membutuhkan layanan antarkerja dari Bursa Kerja Khusus UMM, sehingga pencari kerja yang diperbolehkan ikut serta menjadi anggota BKK UMM adalah mahasiswa/alumni UMM. Hal tersebut sesuai dengan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 pasal 67 bahwa BKK dilarang untuk menempatkn tenaga kerja diluar alumninya. Seperti yang dijelaskan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁴⁷

“semua pencaker yang kita layani semua berasal dari UMM yaitu alumni/mahasiswa UMM, tidak boleh dari luar UMM”.

Berdasarkan penjelasan tersebut sama dengan yang diungkapkan oleh Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2018:⁴⁸

“iya mas, sebenarnya namanya PKMA sih yang saya tau, kalo BKK itu masih belum tau saya, jadi saya lihat lowongan kerja itu di instagram PKM dan alumni.umm.ac.id, disitu PKMA memberikan informasi lowongan kerja”.

3. Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Pelaksanaan BKK UMM, format dari BKK oleh Dinas Tenaga Kerja diserahkan wewenang kepada penyelenggara Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang. Mekanisme kerjasama sifatnya fleksibel tergantung dari

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 29 Agustus 2018 pukul 10.00

penyelenggaraan BKK UMM, perusahaan yang menyediakan lowongan pekerjaan dan Dinas Tenaga Kerja sebagai fasilitator. Perusahaan yang pemberi lowongan kerja dapat menentukan apakah BKK hanya menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan mereka, sehingga perusahaan yang menyeleksi anggotanya atau pihak BKK yang melakukan seleksi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Fien Zulfikarijah, selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang berikut penjelasannya:⁴⁹

“mekanisme kerjasama BKK UMM dengan DU/DI sangat fleksibel, tergantung minta perusahaan bagaimana, kita menyediakan tenaga kerja jika mereka inginkan kami mengumpulkan tenaga kerja sesuai kualifikasi yang mereka butuhkan dan mereka yang ngetes sendiri atau kami yang menyeleksi jadi nanti perusahaan tinggal terima jadi saja, kemudian kami juga minta bantuan juga dari Dinas Tenaga Kerja untuk di bimbing mengenai kerjasama dengan perusahaan-perusahaan”.

Dalam pelaksanaan Bursa Kerja Khusus di UMM, BKK UMM tidak memungut biaya apapun untuk pencari kerja maupun kepada perusahaan pemberi kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁵⁰

“kami tidak memungut biaya apapun kepada pencari dan perusahaan untuk bekerjasama juga kita tidak pungut biaya, semua gratis”.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Shafira selaku Alumni Universitas Negeri Malang Tahun 2018:⁵¹

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Fien Zulfikarijah .selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 31 Agustus 2018 pukul 08.00

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 29 Agustus 2018 pukul 10.00

“setau saya PKMA kalo ngadakan *Job Fair* tidak pernah memungut biaya”

Peran BKK UMM dalam menyerap alumni-alumninya ke DU/DI masih minim. Hal tersebut dibuktikan dengan data yang penulis dapatkan dari Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang. Data penyerapan alumni pada tahun 2018 sejak BKK UMM disahkan tanda daftarnya oleh Disnaker Kota Malang, hanya menyerap 58 alumni dari 1700 alumni yang diluluskan.⁵² Berdasarkan data tersebut penulis menyimpulkan bahwa peran BKK UMM dalam menyerap alumni ke DU/DI masih kurang maksimal. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:

“penyelenggaraan BKK kami masing kurang maksimal, kami masih belum mensosialisasikan BKK ke alumni jadi untuk mencari tenaga kerja, kami hanya menyampaikannya melalui sosial media yaitu instagram PKMA, web alumni.umm.ac.id dan WA terus daftarnya melalui *google from*, jadi kita mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan kualifikasi DU/DI yang bekerjasama dengan UMM saja, untuk melakukan bimbingan terkadang kita mengadakan seminar pelatihan dengan mengundang perusahaan sebagai pemateri untuk menyampaikan materi terkait kebutuhan DU/DI dan *softskill* yang harus dipersiapkan dari sekarang untuk siap bekerja”.

Peran BKK UMM dalam melaporkan kegiatan BKK kepada Disnaker Kota Malang belum ada sejak ditetapkan sebagai lembaga BKK yang berwenang melakukan pelayanan antarkerja di satuan pendidikan tinggi. Sejak awal pendirian hingga bulan September 2018 ini, BKK UMM belum memberikan laporan dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang juga belum memonitoring kegiatan BKK UMM. Secara landasan hukum berdasarkan pada pasal 67 ayat 1 point f dijelaskan bahwa Disnaker Kota sesuai kewenangannya dapat menjatuhkan sanksi

⁵² Draft data penyerapan alumni BKK UMM, 2018.

berupa peringatan secara tertulis kepada BKK jika tidak melaporkan kegiatan BKK, namun Peran Disnaker Kota Malang dalam memonitoring belum maksimal. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁵³

“Mengenai sanksi secara administratif sesuai permenaker 39 tahun 2016 belum pernah diberikan dari Disnaker, mereka hanya menegur melalui telfon saja, ya menanyakan bu tolong laporan kegiatan BKK dikirim ya. Tapi kami belum sempat membuat laporannya”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Manake Bambang Triawan, SE selaku Fungsional Pengantar Kerja Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja:

“Saat ini di tahun 2018 kami masih belum fokus banget mas di BKK baik di pembinaannya maupun di sosialisasinya, BKK UMM belum bisa kami monitoring kegiatannya, kami hanya menegur saja secara verbal untuk dilaporkan kegiatannya ke kami, tapi belum dikirim, ya banyak mas urusan, sehingga waktu kami tidak bisa turun lapangan terus kesana”.

Harapannya dengan adanya BKK UMM, UMM dapat lebih maksimal dalam menyalurkan tenaga kerja untuk alumninya ke DU/DI. Terutama untuk pembangunan ketenagakerjaan daerah, khususnya lulusan yang berlatar belakang warga asli Kota Malang. Seperti yang diungkapkan oleh Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang Tahun 2018 yang merupakan warga asli Kota Malang:⁵⁴

“aku begitu lulus merasakan banget nyari kerja di Malang itu susah, tingkat persaingannya cukup tinggi, banyak lulusan dari perguruan tinggi di Malang yang nyari kerja di Malang, harapannya sih buat pemerintah

⁵³ Hasil Wawancara dengan Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 31 Agustus 2018 pukul 08.00

⁵⁴ Hasil Wawancara dengan Shafira selaku Alumni Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 29 Agustus 2018 pukul 10.00

dan UMM lebih diutamakan putra dan putri daerah untuk kesempatan kerja yang merata bagi warga asli Kota Malang”.

5.1.1.2.2 Universitas Brawijaya

Pihak intelektual yang terkait dalam sosialisasi penyelenggaraan BKK di perguruan tinggi salah satunya adalah Universitas Brawijaya melalui Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) Universitas Brawijaya sebagai satuan pendidikan tinggi yang telah memiliki unit untuk memfasilitasi mahasiswa dan alumni untuk melatih dan menghubungkan antara perguruan tinggi, pemerintah dan DU/DI agar siap kerja. Terkait penyelenggaraan sosialisasi Disnaker Kota Malang kepada perguruan tinggi di Kota Malang salah satunya yaitu Universitas Brawijaya dalam sosialisasi pembentukan dan pendirian BKK di satuan pendidikan tinggi. UPKK UB mengakui telah diberikan himbauan baik dari Kemenristekdikti dan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terkait Surat Keputusan Bersama Kemenristekdikti, Kemenaker dan Kemendikbud tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus (BKK) tahun 2016. Selain itu Surat Keputusan Bersama Kemendikbud dan Kemenaker tentang Pembentukan Bursa Kerja dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan Permenaker No.7 Tahun 2008 tentang penempatan tenaga kerja. Hal tersebut diungkapkan oleh Marsuki selaku Kepala Bagian Tata Usaha Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) Universitas Brawijaya.⁵⁵

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Marsuki selaku Kepala Bagian Tata Usaha *Job Placement Center* Universitas Brawijaya pada tanggal 20 September 2018 pukul 08.00

“Tahun 2015 Disnaker pernah sosialisasi ke UB terkait pembentukan BKK, namun kami disini hanya bertugas memfasilitasi calon alumni atau alumni kami untuk melatih dan mengembangkan diri mereka dalam memasuki dunia kerja. untuk urusan ketenagakerjaan dalam menyalurkan atau menempatkan tenaga kerja atau alumni itu urusan Disnaker, kita sebagai lembaga pendidikan ya mendidik, namun untuk mengadakan *Job Fair*, kami selalu mengajukan izin dan melaporkan ke Disnaker terkait kegiatan *Job Fair* kami”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa UPKK UB telah mematuhi aturan-aturan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, namun untuk Surat Keputusan Bersama (SKB) tahun 2016 oleh Kemenaker, Kemendikbud, dan Kemenristekdikti belum ada dilakukan sosialisasi kembali dari Disnaker kepada Universitas Brawijaya. Peran UPKK UB dalam menanggulangi pengangguran bagi alumni-alumni Universitas Brawijaya yaitu dengan cara *Tracer Study*, melatih kemampuan calon alumni sesuai standart kompetensi yang dibutuhkan DU/DI dan melaksanakan *Job Fair* setiap 1 (satu) tahun sekali mengadakan 2x *Job Fair* sejak tahun 2011 hingga tahun 2018. Hal tersebut diungkapkan oleh Marsuki selaku Kepala Bagian Tata Usaha Unit Pengembangan Karir dan Kewirausahaan (UPKK) Universitas Brawijaya:

“UPKK tugasnya tiap tahun mengadakan *job fair* 2x dalam setahun, kemudian kami melakukan *tracer study* melalui website sinatra.ub.ac.id kepada alumni untuk UB. Jadi 2 tahun ini sudah berjalan *tracer study*. Tujuannya untuk menelusuri dan mendata alumni-alumni kami apakah telah memasuki dunia kerja atau belum, nah makanya dengan adanya UPKK, kami akan memfasilitasi mereka untuk siap kerja, dan bekerja sesuai kebutuhan DU/DI”.

Berdasarkan penjelasan diatas, sesuai yang telah penulis wawancarai ke Alumni Universitas Brawijaya bahwa alumni tersebut mengetahui adanya Peran

UPKK. Hal tersebut diungkapkan oleh Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya Tahun 2018:⁵⁶

“UPKK UB bagus sih buat alumni atau calon alumni, karena setau saya mereka mengadakan seminar pelatihan gitu untuk persiapan kedunia kerja, dan UPKK juga sering mengadakan lowongan kerja untuk alumni-alumni UB. Tapi untuk saat ini saya mencari loker dari berbagai macam Job Fair mas, biar cepat dapat kerja, jadi bergantung sama UPKK UB saja”.

Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya Tahun 2018 juga merupakan warga yang berlatarbelakang warga asli Kota Malang, merasakan tingkat persaingan untuk mencari kerja sangat tinggi, namun dengan adanya UPKK UB, Tiara tidak hanya berfokus pada UPKK UB, namun terus melakukan lamaran dan mempersiapkan secara mandiri untuk persiapan test masuk dunia kerja. Hal tersebut diungkapkan oleh Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya Tahun 2018:

“Tingkat persaingan mencari kerja di Kota Malang sangat tinggi, dan saya rasakan seperti saat ini, *Job Fair* di polinema sangat banyak orangnya terus berdatangan, namun saya tetap optimis karena saya sudah persiapin secara mandiri seluruh tahapan-tahapan test kerja yang akan saya hadapi, harapannya untuk Disnaker dan UPKK UB untuk meningkatkan pelayanannya lagi bagi warga Kota Malang, jadi untuk pengangguran perguruan tinggi bagi lulusan yang berasal dari warga Kota Malang dapat diutamakan dan difasilitasi secara prioritas, gitu sih mas”.

Keterlibatan Alumni dalam kegiatan penyelenggaraan rekrutmen di UPKK UB setiap bulan sejak Januari s/d Juni 2018 berdasarkan Laporan Semester 1 UPKK UB sebesar 740 alumni. Namun tahun 2012 jumlah alumni UB yang bekerja di perusahaan swasta sebanyak 44,29% bekerja, 34,57% di instansi pemerintah termasuk BUMN, 4,29% memilih wiraswasta atau mendirikan

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Tiara selaku Alumni Universitas Brawijaya pada tanggal 29 Agustus 2018 pukul 11.00

perusahaan sendiri, 2% memilih LSM, dan 0.86% memilih tidak bekerja dan 10% tidak menjawab. Universitas Brawijaya setiap tahunnya meluluskan sebesar 8.600 wisudawan.⁵⁷

5.1.1.2.3 Universitas Negeri Malang

Pihak intelektual yang terkait dalam sosialisasi penyelenggaraan BKK di perguruan tinggi salah satunya adalah Universitas Negeri Malang memiliki unit yang berfokus untuk membantu mahasiswa atau alumni untuk mendapatkan kesempatan kerja melalui Ikatan Alumni (IKA) Universitas Negeri Malang. Universitas Negeri Malang mengakui telah dihimbau dan diberikan sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang terkait pembentukan dan penyelenggaraan BKK di perguruan tinggi. Namun minat UM untuk mendirikan BKK masih kurang. Seperti yang diungkapkan oleh Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan UM:⁵⁸

“Disnaker pernah datang kesini, memberikan himbauan untuk mendirikan BKK, dan kami telah mengetahui proseduralnya sesuai sosialisasinya, tetapi untuk SDM kami masih belum mencukupi untuk mengisi struktural BKK itu, jadi kami sementara tidak ikut dalam program BKK Disnaker, kerjasama kami dengan Disnaker hanya melalui *Job Fair*, kalo kami ngadakan *Job Fair* kami izin ke Disnaker dan memberikan laporan kegiatannya”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa IKA telah mematuhi aturan-aturan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sesuai Permenaker No 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja, namun untuk Surat Keputusan Bersama (SKB) tahun 2016 oleh Kemenaker, Kemendikbud, dan Kemenristekdikti belum

⁵⁷ Oky Dian. *Lebih dari 70 % Lulusan UB Terserap di Dunia Kerja*. Diakses dari <https://prasetya.ub.ac.id/press/Lebih-dari-70--Lulusan-UB-Terserap-di-Dunia-Kerja-19862-en.html> pada 25 September 2018 pukul: 04.32

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang pada tanggal 19 September 2018 pukul 08.00

ada dilakukan sosialisasi kembali dari Disnaker kepada Universitas Brawijaya. Peran IKA dalam menanggulangi pengangguran bagi alumni-alumni Universitas Negeri Malang yaitu dengan cara *Tracer Study*, melatih kemampuan calon alumni sesuai standart kompetensi yang dibutuhkan DU/DI melalui Lembaga Pengembangan Pendidikan Pembelajaran (LP3) UM dan melaksanakan *Job Fair* setiap 1 (satu) tahun sekali mengadakan 3x *Job Fair*. Hal tersebut diungkapkan oleh Drs. Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang:⁵⁹

“kami tiap tahunnya melakukan *Job Fair* 3x, melakukan penelusuran alumni-alumni dan yang belum bekerja akan kami fasilitasi untuk mendapatkan kesempatan kerja, saat ini kami sedang menyesuaikan kurikulum untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja agar mahasiswa kami begitu lulus lebih muda dapat kerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas, sesuai yang telah penulis wawancarai ke Alumni Universitas Brawijaya bahwa alumni tersebut mengetahui adanya Peran IKA. Hal tersebut diungkapkan oleh Adit selaku Alumni Universitas Brawijaya Tahun 2018:⁶⁰

“IKA UM selalu ngadakan *Job Fair* tiap tahun, nah itu termasuk peran UM dalam memfasilitasi lulusannya untuk mencari kerja, untuk tingkat persaingan mencari kerja, memang yang saya ketahui cukup tinggi, karena banyak lulusan bukan hanya dari UM tapi ada banyak universitas di Malang, lulusan-lulusan itu kan bakal bersaing kalo dia cari kerja di Malang, saya berharap Disnaker, dan UM dapat memfokuskan pelayanannya untuk lulusan warga asli Kota Malang dalam mencari kerja”.

Adit selaku Alumni Universitas Negeri Malang Tahun 2018 juga merupakan warga yang berlatarbelakang warga asli Kota Malang, Adit merasakan tingkat

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Adit selaku Alumni Universitas Negeri Malang pada tanggal 17 September 2018 pukul 09.00

persaingan untuk mencari kerja sangat tinggi. Keterlibatan Alumni dalam kegiatan penyelenggaraan rekrutmen/ *Job Fair* sebesar 1.500 lulusan yang bekerja melalui *Job Fair* IKA, selain itu tidak diketahui dari 3.500 wisudawan tiap tahunnya. Hal tersebut diungkapkan oleh Taat Setyohadi selaku Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang.⁶¹

“lulusan kami tiap tahunnya sekitar 3.500 wisudawan, yang saya ketahui alumni yang bekerja sebanyak 1.500 melalui kegiatan *Job Fair* yang kami adakan, selain itu saya tidak tau”

5.1.1.3 Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/DI)

DU/DI merupakan aktor yang bekerjasama dengan BKK UMM dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus. DU/DI berperan dalam memberikan informasi pasar kerja kepada BKK UMM. Jejaring DU/DI didapatkan melalui kerjasama Disnaker dengan DU/DI kemudian Disnaker menghubungkan ke BKK UMM untuk bekerjasama dengan DU/DI. Salah satu objek perusahaan yang diteliti oleh penulis adalah PT. Pharos Indonesia. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang.⁶²

“Awal mulanya pada tahun 2017 UMM mengadakan *Job Fair*, kemudian UMM dibantu oleh Disnaker Kota Malang untuk bekerjasama dengan PT. Pharos Indonesia dengan menghubungi kami untuk ikut serta dalam *Job Fair* mereka, kemudian BKK UMM meminta kami untuk menerima mayoritas dari tenaga kerja UMM, dan kami terkadang menawarkan untuk mengadakan seminar pelatihan untuk memasuki dunia kerja, tapi selama ini kami tidak ada *MoU* sebatas komunikasi saja. Seperti itu bentuk kerjasamanya”.

⁶¹ *Ibid*

⁶² Hasil Wawancara dengan Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang pada tanggal 10 September 2018 pukul 09.00

PT. Pharos Indonesia merupakan bagian dari Asosiasi *Human Resources Departement* (HRD) Kota Malang. PT. Pharos Indonesia bersama perusahaan-perusahaan lainnya telah mengkomunikasikan mengenai pelaksanaan *Job Fair* yang ada di perguruan tinggi di Kota Malang. Perusahaan-perusahaan hanya sebagai mitra kerja pendukung untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan jika ada yang membutuhkan, kemudian perusahaan-perusahaan yang ikut bekerjasama dalam *Job Fair* meminta izin dan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk bekerjasama dalam pelaksanaan pelayanan antarkerja di *Job Fair*.

Hal tersebut sesuai dengan Permenaker 39 tahun 2016 tentang penempatan kerja yaitu pada pasal 41 ayat 2 yang berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui antarkerja. Selain itu pada pasal 42 ayat 1 berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat”. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang:⁶³

“PT. Pharos Indonesia benar ikut dalam asosiasi HRD Kota Malang, dan selama ini kami mengkomunikasikan juga mengenai lowongan kerja di *Job Fair* perguruan tinggi Kota Malang, itu bentuk kerjasama kami dengan perguruan tinggi, kemudian sebelum kami bekerjasama dengan perguruan tinggi, kami selalu menginformasikan terlebih dahulu ke Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, bahwa PT. Pharos ada lowongan kerja dan akan mengikuti *Job Fair*, jika PT. Pharos tidak ada lowongan, pharos akan menginformasikan dengan perusahaan lain bahwa ada *Job Fair*, dan itu

⁶³ *Ibid*

terserah mereka mau ikut atau enggak, karena mereka yang butuh tenaga kerjanya”.

Peran PT. Pharos Indonesia dalam mitra kerja dengan BKK UMM, jika PT. Pharos Indonesia membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, PT. Pharos Indonesia akan menghubungi Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang dan Disnaker Kota Malang untuk informasi lowongan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang:

“mitra kerja yang kami lakukan, kami jika membutuhkan tenaga kerja akan kami sampaikan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, dan BKK UMM. Jika BKK UMM meminta kami untuk ikut dalam *Job Fair* kami akan bantu sesuai kualifikasi dan pertimbangan kami”.

5.1.2 Ruang Konsesus

Tahapan konsesus merupakan tahapan interaksi *triple helix* mulai membentuk kesepahaman dan kesepakatan bersama melalui sebuah ruang interaksi ilmu pengetahuan. Sirkulasi interaksi informasi yang kredibilitas dapat menimbulkan rasa kepercayaan antar *stakeholders*. Berdasarkan pelaksanaan strategi Disnaker Kota Malang yakni memberikan sosialisasi penyelenggaraan BKK kepada Universitas Brawijaya, Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Negeri Malang. Hasil yang kesepahaman dan kesepakatan bersama untuk bermitra kerja adalah UMM. Seperti yang dijelaskan oleh Dr. Fien Zulfikarijah, MM selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁶⁴

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Dr. Fien Zulfikarijah, MM. selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 31 Agustus 2018 pukul 08.00

“Disnaker memberikan arahan melalui sosialisasi mengenai penyelenggaraan Bursa Kerja, lebih baik memiliki tanda daftar Bursa Kerja Khusus karena lebih dapat dipercaya sama perusahaan, karena udah diberikan wewenang oleh Disnaker untuk melakukan pelayanan antarkerja, contohnya penyaluran dan penempatan tenaga kerja alumni yang belum bekerja. Awalnya kami mengadakan *job fair* memakai jasa event organizer karena kesulitan menjalin kerjasama dengan perusahaan. Setelah kami mengetahui fungsi BKK memiliki legalitas dan dibantu juga sama Disnaker untuk menjaring kerjasama dengan perusahaan, ya PKMA sepakat untuk mengajukan pendirian BKK. Kerjasama kami sangat fleksibel, perusahaan dapat memprioritaskan lulusan UMM dengan syarat harus sesuai kualifikasi yang perusahaan butuhkan. Kesepakatan berpedoman pada Permenaker 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja”.

Kesepakatan disahkan untuk mendirikan BKK setelah mekanisme prosedural BKK diajukan pada tahun 2017. Tahun 2018 BKK telah memiliki tanda daftar lembaga Bursa Kerja Khusus dan telah menjadi mitra kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Penyelenggaraan kolaborasi BKK telah diatur dalam Permenaker No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja bahwa Disnaker memiliki peran yaitu memberikan izin, monitoring dan pembinaan kepada BKK. BKK UMM memiliki peran untuk melakukan proses antarkerja kepada alumni atau calon alumninya. DU/DI berperan untuk memberikan informasi pasar kerja kepada BKK UMM sesuai kualifikasi yang dibutuhkan BKK.

DU/DI yang bekerjasama dengan BKK UMM merupakan hasil mitra kerja antara Disnaker dan BKK UMM. DU/DI berperan memberikan informasi pasar kerja kepada BKK UMM dan Disnaker. Hal tersebut sesuai dengan Permenaker 39 tahun 2016 tentang penempatan kerja yaitu pada pasal 41 ayat 2 yang berbunyi “pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui antarkerja. Selain itu pada pasal 42 ayat 1 berbunyi “pemberi kerja yang

membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat” Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rekha selaku Manager HRD PT. Pharos Indonesia cabang wilayah Kota Malang:

“kerjasama kami ke Disnaker itu HRD jika membuka lowongan kerja dan membutuhkan tenaga kerja harus menyampaikan informasi lowongan kerja ke Disnaker dan jika membutuhkan tenaga kerja diperguruan tinggi ya melalui LPTKS dan BKK, kalo ga ya dari *job fair* yang diadakan di perguruan tinggi. Bentuk kesepakatan kami tidak ada secara tertulis dengan BKK, karena sudah diatur melalui Permenaker 39 tahun 2016”.

5.1.3 Ruang Inovasi

Tahap ini *stakeholders triple helix* mulai melaksanakan kebijakan berbasis inovasi strategi. Inovasi yang tercipta telah terformalisasi dan bertransformasi menjadi kapitalisasi ilmu pengetahuan. Kapitalisasi ilmu pengetahuan dapat diketahui dari trealisasinya sebuah konsesus melalui kolaborasi tiga (3) aktor. Ruang inovasi dapat mempercepat proses pembangunan. Sirkulasi kolaborasi selalu berusaha menciptakan perubahan (inovasi) dan inovasi selalu akan merubah struktur yang telah ada, yang berarti munculnya inovasi baru didalam proses pembangunan. Inovasi tersebut berupa realisasi produk baru, realisasi bisnis dan penegasan hukum dari pemerintah.

Inovasi yang tercipta berupa pembaharuan sistem pelayanan Bursa Kerja di UMM. Sebelumnya Disnaker Kota Malang dan UMM beroperasi dalam ranah-
ranah yang saling terpisah. Pelayanan Bursa Kerja yaitu *Job Fair* UMM sebelumnya memakai jasa *event organizer* untuk menjalin kerjasama dengan perusahaan. Namun setelah menjalin kerjasama dengan Disnaker Kota Malang

melalui Bursa Kerja Khusus, UMM lebih mudah untuk berjejaring dengan pihak DU/DI. Inovasi yang tercipta yaitu terformalisasinya PKMA UMM menjadi status BKK UMM. BKK UMM berkolaborasi dengan Disnaker dan DU/DI sehingga menciptakan kemudahan bagi UMM untuk bekerjasama dengan DU/DI. Selain itu keuntungan UMM lainnya yaitu DU/DI dapat memprioritaskan mayoritas lulusan UMM untuk siap kerja ke DU/DI yang bekerjasama. Seperti yang dijelaskan oleh Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus Universitas Muhammadiyah Malang:⁶⁵

“Pada awal mulanya kami hanya mengadakan *job fair* rutin, namun kami dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk meminta izin melaksanakan pameran lowongan pekerjaan. Namun setelah kami berbincang-bincang pada tahun 2015 saat dipandu oleh Disnaker, kami langsung mengurus segala prosedurnya pada tahun 2017, sehingga manfaatnya banyak banget sekarang yang UMM dapatkan yaitu dulu kami susah banget untuk menjalin kerjasama dengan DU/DI, karena mereka kurang percaya dengan kita, akhirnya setelah kami mendirikan Bursa Kerja Khusus kan sudah ada surat ijin Bursa Kerja Khusus sebagai badan yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja di kampus. Maka kami melakukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan sekarang sudah leluasa, Dinas Tenaga Kerja pun memberikan informasi-informasi perusahaan yang *valid* untuk membantu kami dalam kegiatan *job fair*, dan memberikan pembinaan Bursa Kerja Khusus, selain itu disnaker juga membantu kami dalam melakukan *MoU* atau kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang telah di *validisasi* oleh Disnaker”.

Inovasi baru lainnya berupa inovasi strategi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang untuk menyelenggarakan BKK di perguruan tinggi yaitu pada tahun 2019. Disnaker Kota Malang melalui Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja telah merencanakan untuk tahun 2019 dengan melakukan pembinaan kepada lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK) di perguruan tinggi.

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Fien Zulfikarijah selaku Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 31 Agustus 2018 pukul 08.00

Selain itu anggaran untuk penyelenggaraan BKK berdasarkan temuan dilapangan yaitu sebesar Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Tujuannya agar lebih maksimal dalam melakukan penempatan kerja bagi alumni-alumni satuan pendidikan tinggi di Kota Malang. Sosialisasi juga dilakukan ke perguruan tinggi di Kota Malang untuk menjalin mitra kerja dengan Disnaker dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus, sehingga penempatan tenaga kerja bagi alumni-alumni lulusan perguruan tinggi lebih mudah terserap di DU/DI.⁶⁶ Seperti yang dijelaskan oleh Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja:⁶⁷

“Kami berencana dan telah disetujui oleh Kepala Dinas untuk tahun 2019. Kami akan mengadakan pembinaan dan sosialisasi ke perguruan tinggi. Jadi konsepnya kami melakukan setiap tahunnya mulai tahun 2019 sekitar 25% atau 15 perguruan setiap tahun dari seluruh perguruan tinggi kalo ga salah 50 kampus di Kota Malang yang akan kami sosialisasikan terkait pembentukan dan penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi, sehingga diharapkan perguruan tinggi ikut aturan Permenaker 39 tahun 2016 untuk melakukan pelayanan antarkerja jika ingin alumni-alumninya mudah diserap ke DU/DI. Anggaran yang disediakan untuk pembinaan dan sosialisasi itu sekitar 150 juta”.

⁶⁶ Kerangka Acuan Kerja Pembinaan Busa Kerja Khusus Tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang.

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Erry Harto Prabowo selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Malang pada tanggal 27 Agustus 2018 pukul 09.00

BAB VI

PENUTUP

Bab ini penulis akan membahas 2 (dua) bagian yaitu kesimpulan dan saran. Kesimpulan akan membahas mengenai temuan-temuan peneliti selama proses penelitian. Saran akan membahas terkait rekomendasi yang berisi masukan terkait strategi dalam mengatasi masalah pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus dengan perspektif kolaborasi pemerintahan.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi tahun 2015-2018 melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) telah berjalan sesuai rencana kerja Bidang Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Malang. Dalam perspektif kolaborasi pemerintahan melalui teori *triple helix*. Kolaborasi antara Disnaker Kota Malang, PT. Pharos Indonesia (DU/DI) dan BKK UMM dapat dianalisis melalui 3 (tiga) tahapan interaksi *triple helix* yaitu ruang ilmu pengetahuan, ruang konsesus dan ruang inovasi.

1. Ruang ilmu pengetahuan

Triple helix (universitas, industri dan pemerintah) mulai berpartisipasi dalam pertukaran ide, gagasan. Pemerintah memiliki peran utama dalam menciptakan sinergisitas antara universitas, industri dan pemerintah untuk berkolaborasi menciptakan inovasi. Pada tahun 2015, Disnaker memiliki strategi untuk

mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi dengan cara melibatkan perguruan tinggi yaitu UB, UM dan UMM melalui sosialisasi penyelenggaraan BKK. Namun hasil sosialisasinya bahwa yang mengajukan prosedural perizinan BKK atau yang ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan BKK adalah UMM.

UB dan UM tidak ikut berpartisipasi karena belum adanya penegasan hukum dari Disnaker Kota Malang untuk menerapkan BKK di seluruh perguruan tinggi. UB, dan UM berpendapat bahwa tugas penyerapan tenaga kerja merupakan tanggungjawab Disnaker, perguruan tinggi hanya mendidik. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kualitas informasi yang disampaikan oleh Disnaker Kota Malang, sehingga UB dan UM masih belum memahami kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat melalui Permenaker 39 tahun 2016 dan *MoU* tahun 2016 Kemenristekdikti, dan Kemenaker ttg penyelenggaraan BKK.

Pada tahun 2018, UMM telah memiliki tanda daftar BKK dan secara legal dapat melakukan proses antarkerja melalui BKK UMM. Kerjasama BKK UMM dengan Disnaker yaitu Disnaker Kota Malang berperan memberikan pembinaan, monitoring aktifitas BKK dan memfasilitasi BKK UMM untuk bekerjasama dengan DU/DI. Sedangkan BKK UMM berperan memberikan informasi pasar kerja, pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja bagi alumni atau calon alumni UMM. PT. Pharos Indonesia (DU/DI) berperan sesuai Permenaker 39 tahun 2016 pasal 42 bahwa DU/DI wajib memberikan informasi pasar kerja ke Disnaker dan jika membutuhkan tenaga kerja harus melalui BKK, Disnaker Kota Malang dan LPTKS.

2. Ruang konsesus

Triple helix mulai membentuk kesepahaman dan kesepakatan bersama melalui ruang interaksi. Kesepakatan disahkan untuk mendirikan BKK setelah mekanisme prosedural BKK diajukan pada tahun 2017. Tahun 2018 BKK telah memiliki tanda daftar lembaga Bursa Kerja Khusus dan telah menjadi mitra kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. DU/DI yang bekerjasama dengan BKK UMM merupakan hasil mitra kerja antara Disnaker dan BKK UMM. DU/DI berperan memberikan informasi pasar kerja kepada BKK UMM dan Disnaker. Kesepahaman dan kesepakatan bersama telah diatur dalam Permenaker No 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja dan *MoU* tahun 2016 tentang penyelenggaraan BKK oleh Kemenaker, Kemenristekdikti dan Kemendikbud.

3. Ruang Inovasi

Tahap ini *triple helix* mulai melaksanakan kebijakan berbasis inovasi strategi. Inovasi yang tercipta telah terformalisasi dan bertransformasi menjadi kapitalisasi ilmu pengetahuan. Inovasi yang tercipta yaitu terformalisasinya PKMA UMM menjadi status BKK UMM. BKK UMM berkolaborasi dengan Disnaker dan DU/DI sehingga menciptakan kemudahan bagi UMM untuk bekerjasama dengan DU/DI. Selain itu keuntungan UMM lainnya yaitu DU/DI dapat memprioritaskan mayoritas lulusan UMM untuk siap kerja ke DU/DI yang bekerjasama.

Inovasi baru lainnya berupa inovasi strategi dari Disnaker Kota Malang merencanakan program kerja pembinaan dan penyelenggaraan sosialisasi ke perguruan tinggi untuk tahun 2019 dengan anggaran Rp. 150.000.000-, dan di targetkan ada 15 perguruan tinggi untuk dikumpulkan dalam satu forum agar bisa

diberikan sosialisasi terkait pembentukan dan penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di perguruan tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis memberikan beberapa saran agar memperbaiki strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam mengatasi pengangguran terdidik tingkat perguruan tinggi melalui Bursa Kerja Khusus dan merekomendasikan bagi BKK UMM untuk memperbaiki tata kelola BKK-nya serta perguruan tinggi lainnya.

1. Disnaker Kota Malang

Disnaker Kota Malang sesuai kewengannya telah menjalankan tugas dan fungsinya dalam menciptakan perluasan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi agar dapat mengurangi pengangguran di Kota Malang melalui program Bursa Kerja Khusus. Namun sebaiknya, Disnaker memberikan sosialisasi secara efektif dengan mengumpulkan semua perguruan tinggi beserta Kemenaker dan Kemenristekdikti untuk membahas mengenai pembentukan dan penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus demi menciptakan pemeratan kesempatan kerja bagi lulusan perguruan tinggi di Kota Malang. Melalui forum tersebut, sosialisasi akan dapat berjalan lebih efektif baik secara finansial anggaran maupun waktu, sehingga tidak memakan banyak waktu dan SDM dalam memberikan sosialisasi jika satu persatu perguruan tinggi yang di sosialisasikan. Selain itu Disnaker Kota Malang sebaiknya harus dapat memberikan informasi yang kredibel tentang penyelenggaraan BKK dan

mekanisme kolaborasinya dengan penyelenggara BKK, DU/DI dan Disnaker, sehingga kebutuhan masing-masing aktor tercapai.

2. BKK UMM dan perguruan tinggi lainnya di Kota Malang

BKK UMM dinilai kurang menjalankan tugasnya sesuai Permenaker No.39 tahun 2016 tentang penempatan kerja. Hal tersebut dikarenakan BKK UMM tidak memberikan laporan kegiatan BKK ke Disnaker. Penulis merekomendasikan sebaiknya BKK UMM mentaati aturan Disnaker Kota Malang sesuai kesepakatan pada awal kerjasama. Bagi perguruan tinggi lainnya sebaiknya ikut mendirikan BKK jika Disnaker memberikan sosialisasi terkait pembentukan dan penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus. Karena Kemenristekdikti telah menyepakati dengan Kemenaker untuk menyelenggarakan BKK di perguruan tinggi. Kebijakan tersebut melalui Surat Keputusan Bersama Kemenaker, Kemenristekdikti dan Kemendikbud tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan tinggi.

3. Bagi DU/DI yang telah terdaftar tanda daftar usaha perusahaannya, penulis merekomendasikan bahwa DU/DI harus selalu mentaati aturan Permenaker No.39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja. DU/DI harus selalu memberikan laporan terkait lowongan kerja ke Disnaker Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Asep S.H dan E.Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

Endaswara, Suwardi. 2006. *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.

Kriyanto. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Marzuki. 1995. *Metodologi Riset, Penerbit Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Mulyana. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2001. *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.

Sanafiah Faisal. 1995. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Subarsono. 2015. *Kebijakan Publik dan pemerintahan kolaboratif (isu-isu kontemporer)*. Yogyakarta: Gava Media.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*, Bandung: Alfabeta.

Umar, Huesin. 2003. *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akutansi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utara.

Yin, R. K. 2003. *Case Study Research: Design and Methods (3rd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

JURNAL/ ARTIKEL ILMIAH

Etzkowitz H and L Leydesdorff. 2000. The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy* (29): 109 – 123

Yuliar. 2014. *Governance Teknologi di Masyarakat : Sebuah Pendekatan Jejaring Aktor*. Jurnal Socioteknologi Edisi 7.

SUMBER HUKUM

Keputusan Direktur Jendral Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri No. KEP131/DPPTKDN/XI/2004 Tentang Petunjuk teknis Bursa Kerja Khusus

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Nota Kesepahaman Tahun 2016 Antara Kementrian Ketenagakerjaan dengan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Tentang Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan

Republik Indonesia. 2003. Undang- Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Republik Indonesia. 1945. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2
Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan Erry Harto Prabowo sebagai Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

Hasil Wawancara dengan Manake Bambang Triawan sebagai Fungsional Pengantar Kerja pada tanggal 27 Agustus 2018

Hasil Wawancara dengan Fien Zulfikarijah, MM sebagai Kepala Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 27 Agustus 2018

Hasil Wawancara dengan Rekha sebagai Manager HRD PT. Pharos Indonesia pada tanggal 10 September 2018

Hasil Wawancara dengan Marsuki sebagai Kepala Bagian Tata Usaha *Job Placement Center* Universitas Brawijaya pada tanggal 20 September 2018

Hasil Wawancara dengan Taat Setyohadi sebagai Kepala Bagian Kemahasiswaan Universitas Negeri Malang pada tanggal 19 September 2018

Hasil Wawancara dengan Shafira sebagai Alumni Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 29 Agustus 2018

Hasil Wawancara dengan Tiara sebagai Alumni Universitas Brawijaya pada tanggal 29 Agustus 2018

Hasil Wawancara dengan Adit sebagai Alumni Universitas Negeri Malang pada tanggal 17 September 2018

DATA PEMERINTAH

Proposal Pendirian Bursa Kerja Khusus (BKK) Universitas Muhammadiyah Malang

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Tahun 2017

Laporan Mapping Data dan Informasi Tenaga Kerja Kota Malang Tahun 2017

SKRIPSI

Roby Cahyadi Kuniawan. 2013. *Analisis Pengaruh PDRB, UMK, dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran di Kota Malang tahun 1980 – 2011*. Skripsi: Universitas Brawijaya : Malang.

Sofiatuz Zahro. 2017. *Analisis Pengaruh PDRB, Angkatan kerja dan Upah Minimum terhadap pengangguran di Kota Malang*. Skripsi: Universitas Brawijaya : Malang.

Zakiyah Addini Setyaningrum. 2016. *Analisis Pengaruh PDRB, Jumlah Penduduk, dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota terhadap Pengangguran di Malang Raya*. Skripsi: Universitas Brawijaya : Malang

Eriec Priageng Yanuar. 2016. *Peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dalam upaya menurunkan angka pengangguran di Malang (Studi Kasus: UPT PK PPTKLN Wonojati dan UPT PK Singosari)*. Skripsi: Universitas Brawijaya : Malang.

Nuraini Wina Fiskarina. 2017. *Strategi pemberdayaan perempuan guna mengurangi pengangguran oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tahun 2012 – 2015*. Skripsi: Universitas Brawijaya : Malang.

WEBSITE

Hanum. (2018). *31 Ribu Warga Kota Malang Pengangguran, Angka Tertinggi di Jawa Timur*. Diakses dari http://www.rri.co.id/post/berita/509750/ekonomi/31_ribu_warga_kota_malang_pengangguran_angka_tertinggi_di_jawa_timur.html Pada 3 Mei 2018

NU. 2017. *Menaker Resmikan Bursa Kerja dan Pusat Pengembangan Karir Universitas Simalungun*, diakses dari <http://www.nu.or.id/post/read/81647/menaker-resmikan-bursa-kerja-dan-pusat-pengembangan-karir-universitas-simalungun> Pada 13 Agustus 2018

Oky Dian. *Lebih dari 70 % Lulusan UB Terserap di Dunia Kerja*. Diakses dari <https://prasetya.ub.ac.id/press/Lebih-dari-70--Lulusan-UB-Terserap-di-Dunia-Kerja-19862-en.html> pada 25 September 2018

